



Moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteet päiväkodissa

**”Lahjoitan siis omaa työnkuvaani heille samalla kun paikkaan itse
jatkuvasti heidän työnkuvaansa.”**

Helsingin yliopisto
Kasvatustieteellinen tiedekunta
Varhaiskasvatuksen maisteriohjelma
Pro gradu -tutkielma
Kasvatustiede
Huhtikuu 2018
Susanne Rantanen

Ohjaaja: Lasse Lipponen



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Kasvatustieteellinen tiedekunta		Laitos - Institution - Department Opettajankoulutuslaitos	
Tekijä - Författare - Author Susanne Rantanen			
Työn nimi - Arbetets titel Moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteet päiväkodissa - ”Lahjoitan siis omaa työnkuvaani heille samalla kun paikkaan itse jatkuvasti heidän työnkuvaansa.”			
Title The challenges of the multi-professional teamwork in the early childhood education			
Oppiaine - Läroämne - Subject Kasvatustiede			
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro Gradu tutkielma / Lasse Lipponen		Aika - Datum - Month and year Huhtikuu 2018	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 82 s.
<p>Tiivistelmä - Referat – Abstract</p> <p>Päiväkodeissa tehdään työtä moniammatillisissa tiimeissä, jotka koostuvat pääasiassa lastentarhanopettajista ja lastenhoitajista. Näillä ammattiryhmillä on erilaiset pätevyysvaatimukset ja koulutustaustat, joten ne tuottavat kentälle erilaista osaamista. Tutkimukset ovat kuitenkin antaneet viitteitä siitä, ettei päiväkodeissa juurikaan hyödynnetä eri ammattien tuottamaa moniammatillista osaamista. Näissä päiväkodeissa kaikki työtehtävät jaetaan työvuorojen mukaan tasan koulutustaustasta riippumatta. Tämän seurauksena henkilöstön erilaiset koulutukset ja ammattinimikkeet näkyvät päiväkodeissa toisinaan työn rikastamisen sijaan epävarmuutena eri ammattiryhmien osaamisesta ja heille sopivista työtehtävistä. Epävarmuutta aiheuttavat myös päivähoidon historialliset juuret ja niiden vaikutus tähän päivään. Tässä tutkimuksessa pyrin selvittämään päiväkotien moniammatillisen tiimityöskentelyn nykytilaa kolmen tutkimuskysymyksen avulla. Tutkimuskysymykset ovat: (1) Miten eri ammattiryhmien työtehtävät eroavat toisistaan moniammatillisessa tiimissä? (2) Mitä haasteita moniammatilliseen tiimityöskentelyyn päiväkodissa liittyy? Ja (3) Mitkä tekijät ovat yhteydessä varhaiskasvatushenkilöstön käsityksiin moniammatillisen tiimityöskentelyn toimivuudesta?</p> <p>Tutkimuksen aineisto kerättiin avoimella internetkyselyllä. Kyselyyn vastasi yhteensä 157 lastentarhanopettajaa ja 136 lastenhoitajaa. Aineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin keinoin. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla selvitettiin kyselyaineiston avoimien vastausten merkityksiä ja teemoiteltiin niiden sisältöä tutkimustuloksia selkeyttäviin pääteemoihin.</p> <p>Lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien kuvaukset omista työtehtävistään tiimissä erosivat pääosin toisistaan. Osa työtehtävistä rajautui selkeästi enemmän opettajille, kun taas osa enemmän hoitajille. Näin ei kuitenkaan ole kaikissa päiväkodeissa, sillä tutkimukseen osallistui myös monia sellaisia työntekijöitä, joiden tiimissä työtehtävät jaetaan kaikkien sen jäsenten kesken tasan. Päiväkodin tiimityöskentelyyn liittyviä haasteita olivat <i>kaikki tekevät kaikkea</i> -työkulttuuri, arvostuksen puute, ymmärryksen puute, näkymätön osaaminen sekä päiväkodin ulkopuolelta tulevat muutokset. Henkilöstön käsityksiin tiimin toimivuudesta olivat yhteydessä työtehtävien jakaminen, tiimin jäsenten persoonalliset piirteet, toisten arvostaminen sekä johtajan toiminta. Erityisesti työtehtävien jakaminen aiheuttavat ammattiryhmien välille erimielisyyksiä. Tutkimuksen perusteella varhaiskasvatuksen kentällä on käynnissä eräänlainen asemataistelu, jossa ammattiryhmät taistelevat toistensa kanssa valta-asemista ja niihin liittyvistä työtehtävistä.</p>			
Avainsanat - Nyckelord Moniammatillinen tiimityö, Varhaiskasvatus, Ammattiryhmät, Valtataistelu			
Keywords Multi-professional teamwork, Early childhood education, Occupational groups, Status			
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto, keskustakampuksen kirjasto, käyttäytymistieteet / Kaisa-talo			
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information			



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Educational Sciences		Laitos - Institution - Department Teacher Education	
Tekijä - Författare - Author Susanne Rantanen			
Työn nimi - Arbetets titel Moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteet päiväkodissa - ”Lahjoitan siis omaa työnkuvaani heille samalla kun paikkaan itse jatkuvasti heidän työnkuvaansa.”			
Title The challenges of the multi-professional teamwork in the early childhood education			
Oppiaine - Läroämne - Subject Education			
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Master's Thesis / Lasse Lipponen		Aika - Datum - Month and year April 2018	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 82 pp.
<p>Tiivistelmä - Referat - Abstract</p> <p>In Finnish day-care centres kindergarten teachers and nursery nurses work together in multi-professional teams. These occupational groups have different qualifications and educational backgrounds. However, earlier studies have shown that many day-care centres don't make use of the multi-professional expertise produced by these different professions. In these centres work assignments are often shared according to the work shifts, regardless of the educational background of the workers. As a result, different educational backgrounds of the staff are sometimes seen, instead of enriching the work, as causing uncertainty about the skills of the professional groups and appropriate work tasks for them. Uncertainty is also caused by the historical roots of the day care. In this study, I tried to clarify the present state of multi-professional teamwork in day-care centres through three research problems. The research problems are: (1) How do the work assignments of the different occupational groups differ from each other in a multi-professional team? (2) What are the challenges for multi-professional teamwork in early childhood education? And (3) Which factors are linked with the personnel's perceptions about the functionality of the multi-professional teamwork?</p> <p>The data was collected through an open internet survey. A total of 157 kindergarten teachers and 136 nursery nurses responded to the survey. The analysis was carried out by the methods of content analysis. Theory directed content analysis was used to clarify the meanings of the open questionnaire replies and to classify the content of the survey in the themes that summarize the research results.</p> <p>According to this study, kindergarten teachers' and nurses' work assignments differ from each other at least in part of the day-care centres. However, this is not the case in every day-care centre because there is a lot of day-care centres where work assignments are not shared at all according to the educational backgrounds, but only by the work shifts. The challenges of the teamwork were <i>everyone does everything</i> -working culture, lack of appreciation, lack of understanding, invisible expertise, and changes that come outside of the day-care centres. The personnel's perceptions about the team's functionality were influenced by the division of the work assignments, the personal characteristics of the team members, the appreciation of others and the actions of the director. In particular, the division of the work assignments created disagreements between the occupational groups. According to this study, the field of early childhood education is undergoing a form of a struggle where occupational groups fight each other with strategies of social closure over capitals and positions.</p>			
Avainsanat – Nyckelord Moniammatillinen tiimityö, Varhaiskasvatus, Ammattiryhmät, Valtataistelu			
Keywords Multi-professional teamwork, Early childhood education, Occupational groups, Status			
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited City Centre Campus Library/Behavioural Sciences/Kaisa-talo			
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information			

Sisällys

1	JOHDANTO	1
2	PÄIVÄKODIN HENKILÖSTÖ	3
2.1	Koulutustaustat ja kelpoisuudet.....	3
2.2	Ammattiryhmien työtehtävät ja erityisosaaminen.....	4
3	MONIAMMATILLISEN PÄIVÄKODIN TAUSTA JA KÄYDYT REVIIRIKAMPPAILUT	8
3.1	Seimet ja lastentarhat	8
3.2	Päivähoidon rakentumisen aika.....	9
3.3	Päivähoidon laajenemisen aika.....	9
3.4	Varhaiskasvatuksen aikakausi	11
4	MONIAMMATILLINEN TIIMITYÖSKENTELY	15
4.1	Tiimityöskentely.....	15
4.2	Moniammatillisuus tiimityöskentelyssä.....	16
5	MONIAMMATILLISUUDEN TULKINTA PÄIVÄKODISSA.....	20
5.1	Kaikki tekevät kaikkea –työkulttuuri.....	20
5.2	Ammattikuntien taistelukenttä	22
6	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	26
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	27
7.1	Aineistonkeruumenetelmä.....	27
7.2	Aineiston hankinta ja kohderyhmä	28
7.3	Aineiston analysointi	31
8	TULOKSET	37
8.1	Moniammatillisen tiimin työnjako	37
8.1.1	Lastentarhanopettajien työtehtävät.....	37
8.1.2	Lastenhoitajien työtehtävät	38
8.1.3	Yhteiset työtehtävät.....	39
8.1.4	Työtehtävät eivät eroa	40
8.2	Moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteet päiväkodissa.....	42
8.2.1	Kaikki tekevät kaikkea -työkulttuuri.....	42
8.2.2	Arvostuksen puute.....	44
8.2.3	Ymmärryksen puute	45

8.2.4 Osaaminen ei ole näkyvää	47
8.2.5 Päiväkodin ulkopuolelta tulevat muutokset.....	49
8.3 Käsitys moniammatillisen tiimityöskentelyn toimivuudesta	50
8.3.1 Työtehtävien jakaminen	51
8.3.2 Tiimin jäsenten persoonalliset piirteet ja ominaisuudet	53
8.3.3 Toisen työn arvostaminen.....	54
8.3.4 Päiväkodin johtajan toiminta	55
9 TULOSTEN TARKASTELUA.....	57
9.1 Moniammatillisen tiimin työnjako	57
9.2 Moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteet päiväkodissa	58
9.3 Käsitys moniammatillisen tiimityöskentelyn toimivuudesta	65
9.4 Tulosten yhteenveto.....	68
10 LUOTETTAVUUS.....	71
11 POHDINTAA	75
LÄHTEET	79

TAULUKOT

Taulukko 1. Varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisalueet _____	6
Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden lastentarhanopettajien koulutustaustat _____	30
Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden lastenhoitajien koulutustaustat _____	30
Taulukko 4. Moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteet luokiteltuna ala- ja pääteemoihin _____	34
Taulukko 5. Tekijät, jotka ovat yhteydessä henkilöstön käsityksiin moniammatillisen tiimityön toimivuudesta _____	36

1 Johdanto

Päiväkotien henkilöstön moniammatillisuus on laadukkaan varhaiskasvatuksen voimavara, kun kaikkien osaaminen on käytössä sekä vastuut, tehtävät ja ammattiroolit toteutuvat tarkoituksenmukaisella tavalla (Opetushallitus 2016, 17).

Suomalaisissa päiväkodeissa työskennellään moniammatillisissa tiimeissä, jotka koostuvat pääasiassa lastentarhanopettajista ja lastenhoitajista. Henkilöstön moniammatillisuus nähdään toisaalta laadukkaan varhaiskasvatuksen voimavarana (Opetushallitus 2016), mutta samanaikaisesti sekä kansallisissa että kansainvälisissä tutkimusartikkeleissa sen todetaan olevan myös yksi suomalaisen varhaiskasvatuksen keskeisimmistä haasteista. Työyhteisön moniammatillisuuden on esitetty aiheuttavan epäselvyyttä muun muassa henkilöstön työnkuissa, työnjaossa, työyhteisön ihmissuhteissa ja ammatti-identiteeteissä (Ks. Sosiaali- ja terveysministeriö 2007a; Karila 2008; Onnismaa & Kalliala 2010; OECD 2012a; Karila, Harju-Luukkainen, Juntunen, Kainulainen, Kaulio-Kuikka, Mattila, Rantala, Ropponen, Rouhiainen-Valo, Siren-Aura, Goman, Mustonen & Smeds-Nylund 2013; Karila 2016).

Päiväkodin työnjako ja työntekijöiden velvollisuudet on aiemmin määritelty ammatillisen koulutuksen perusteella, mutta viime vuosikymmeninä on yleistynyt moniammatillisuuden tulkinta, jonka mukaan kaikille työntekijöille kuuluvat samat työtehtävät koulutustaustasta riippumatta (Onnismaa & Kalliala 2010). Joidenkin alan asiantuntijoiden mukaan tämä niin sanottu *kaikki tekevät kaikkea* -tulkinta on jopa vallitseva työskentelytapa suomalaisessa varhaiskasvatuksessa (Karila & Nummenmaa 2001; Onnismaa & Kalliala 2010). Tämä on huolestuttavaa, koska tällainen moniammatillisuuden tulkinta näyttäisi työn rikastamisen sijaan jopa heikentävän varhaiskasvatustyön laatua (Karila 2016; Karila & Kupila 2010).

Helposti saatetaan ajatella, että moniammatillisessa kontekstissa työskentely automaattisesti rikastaisi työtä. On kuitenkin osoitettu, että ammattiryhmien keskinäiseen tiimityöskentelyyn liittyy monia haasteita (Kts. Lingard, Espin, Evans & Hawryluck 2004; Kvarnström 2008; Isoherranen 2012), eikä niiltä välttyä myöskään päiväkodissa. Karila ja Kupila (2010) ovat tuoneet esille, että jos oman ammatillisuuden

ydin on epäselvä, ei tiimi hyödy sen moniammatillisista näkökulmista. Tästä syystä päiväkotien kaikki tekevät kaikkea -toimintakulttuuri johtaa helposti siihen, että työn taso muuttuu sellaiseksi, jota kaikki pystyvät tekemään (Onnismaa, Kalliala & Tahkokallio 2017). Kalliala (2012) näkee, että varhaiskasvatustyössä häivytetään osaamisen eroja, koska se on helpoin tapa välttää riitoja ja valtataistelua. Ammatillinen valtataistelu on kuitenkin siitä huolimatta ollut osa varhaiskasvatuksen henkilöstön arkea lähes päivähoitojärjestelmän alkumetreiltä saakka aina tähän päivään asti (Kinos 2008).

Edellä mainittu pistää miettimään, koulutammeko sekä yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa että toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa ”varhaiskasvatuksen yleisosaajia”, jotka päätyvät koulutuksestaan riippumatta samanlaisiin työtehtäviin päiväkodissa. Mielestäni on syytä miettiä tällaisen moniammatillisuuden mallin tarkoituksenmukaisuutta. On myös syytä selvittää päiväkotien moniammatillisen tiimityöskentelyn nykytilaa: kuinka erilaiset koulutustaustat näkyvät tiimin työnjaossa ja ammattirooleissa, vai näkyvätkö ne? Myös toimivaan tiimityöskentelyyn liittyviä haasteita on syytä pohtia, sillä niiden tunnistaminen ja tunnustaminen antavat mahdollisuuden kehittää moniammatillista työyhteisöä laadukkaan varhaiskasvatuksen voimavaraksi.

Moniammatillinen tiimityöskentely päiväkodissa on aiheena ajankohtainen, sillä päiväkodin ammattipätevyyksistä ja eri ammattiryhmien rooleista keskustellaan tällä hetkellä kiivaasti ja kannanottoja tehdään puolin ja toisin. Päiväkotien nykyisestä työnjaosta ja moniammatillisen osaamisen hyödyntämisestä ei ole tehty juurikaan tutkimusta, joten tämä tutkimus tarjoaa lisää tietoa käytävän keskustelun tueksi. Tutkimus tarjoaa myös sekä lastentarhanopettajille että lastenhoitajille mahdollisuuden kertoa oman näkemyksensä työnkuvastaan ja roolistaan tiimissä sekä niihin liittyvistä haasteista tämän päivän varhaiskasvatuksessa.

2 Päiväkodin henkilöstö

Päiväkodin kasvatushenkilöstö koostuu pääasiassa lastentarhanopettajista ja lastenhoitajista. Tässä luvussa käsittelen näissä työtehtävissä toimivien työntekijöiden kelpoisuusehtoja sekä kyseisten ammattiryhmien työtehtäviä ja heiltä vaadittavaa erityisosaamista. Lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien työnkuvissa painottuvat erilaiset tehtävät ja osaamisvaatimukset, mutta osan päiväkodin työtehtävistä on katsottu kuuluvan kaikille työntekijöille yhteisesti.

2.1 Koulutustaustat ja kelpoisuudet

Varhaiskasvatuksen henkilöstön kelpoisuuksista säädellään lailla. Kelpoisuusehtojen mukaan päiväkodissa täytyy joka kolmannella hoito- ja kasvatustehtävissä toimivalla työntekijällä olla lastentarhanopettajan kelpoisuus ja muilla työntekijöillä lähihoitajan kelpoisuus (Asetus lasten päivähoidosta 1973/239 6 §). Lastentarhanopettajan ammatillisen kelpoisuuden voi saada tällä hetkellä kahden eri tutkinnon kautta. Vaatimuksena on joko vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus, tai sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyy varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opintoja yhteensä vähintään 60 opintopistettä (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005/272 7 §; Valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005/608 1 §).

Lastentarhanopettajan tehtäviä ovat päteviä hoitamaan myös opistoasteisen lastentarhanopettajan tutkinnon tai sosiaali- ja terveystieteiden opistoasteisen ammatillisen tutkinnon eli sosiaalikasvattajan tutkinnon suorittaneet henkilöt (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005/272 15 §). Esiopetusta puolestaan on kelpoinen antamaan henkilö, jolla on kelpoisuus antaa luokanopetusta tai joka on suorittanut lastentarhanopettajan tutkinnon taikka soveltuvan kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon ja siihen sisältyvinä tai erikseen suoritettuina varhaiskasvatuksen tehtäviin ja esiopetuksen ammatillisia valmiuksia antavat opinnot (Asetus opetustoimien henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 1998/986 7 §).

Kelpoisuusvaatimuksena lastenhoitajan tehtäviin on tehtävään soveltuva sosiaali- ja terveysalan perustutkinto tai muu vastaava tutkinto (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005/272 8 §). Sosiaali- ja terveysministeriön (2007b) kelpoisuusvaatimusselvityksen mukaan päivähoidon lastenhoitajan tehtäviin soveltuu lähihoitajan tutkinto, joka on suoritettu lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen koulutusohjelman mukaisesti. Toinen tehtävään soveltuva tutkinto on lapsi- ja perhetyön perustutkinto, jonka tutkintonimike on lastenohjaaja. Myös henkilöt, jotka ovat ennen lain voimaantuloa suorittaneet tehtävään soveltuvan kouluasteisen sosiaali- tai terveydenhuoltoalan ammatillisen tutkinnon eli lastenhoitajan tai päivähoitajan tutkinnon, ovat päteviä hoitamaan lastenhoitajan tehtäviä. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005/272 16 §.)

Suomi on henkilöstön koulutuksen osalta jäljessä YK:n (UNICEF 2008) tavoitteesta, jonka mukaan 50 %:lla varhaiskasvatuksen henkilöstöstä tulisi olla korkea-asteen tutkinto. Suomen pätevyysvaatimusten vuoksi vain 30% päiväkotien henkilöstöstä on koulutettu korkeakoulutasolla. Muun muassa Jalongo, Beatrice, Fennimore, Pattnaik, Laverick, Brewster ja Mutuku (2004), Laevers (2005), OECD (2012b) ja Euroopan komissio (2014) ovat olleet yksimielisiä siitä, että henkilökunnan koulutustasolla on suurempi vaikutus varhaiskasvatuksen laatuun, kuin millään muulla tekijällä. Kaikilta työntekijöiltä ei kuitenkaan vaadita varhaiskasvatuksen korkeakoulututkintoa, vaan alemmilta koulutusasteilta valmistunut henkilökunta tekee yhteistyötä opettajan kanssa (OECD 2012b).

2.2 Ammattiryhmien työtehtävät ja erityisosaaminen

Varhaiskasvatuksen moniammatilliselle työskentelylle on ominaista se, että työssä on useita yhteisiä, kaikille työntekijöille kuuluvia työtehtäviä sekä työorientaatioita. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuosituksen (Sarvimäki & Siltaniemi 2007) mukaan lastentarhanopettajille ja lastenhoitajille yhteisiä työtehtäviä ovat lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen, lapsen oppimisen edistäminen, vanhemmuuden ja kotikasvatuksen tukeminen sekä hoito-, hoiva- ja huolenpitotehtävät. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on nyt ensimmäistä kertaa varhaiskasvatustalake täydentävä velvoittava normiasiakirja ja myös niissä linjataan, että lastentarhanopettajat,

lastenhoitajat ja muu varhaiskasvatuksen henkilöstö suunnittelevat ja toteuttavat toimintaa yhdessä (Opetushallitus 2016).

Lastentarhanopettajan tehtävissä painottuvat erityisesti opetukseen ja pedagogiikkaan liittyvät tehtävät, lapsiryhmien ohjaaminen, kotikasvatuksen tukeminen, psykososiaalinen työ sekä erityistä tukea ja hoitoa tarvitsevien lasten hoidon ja tuen varmistaminen (Sarvimäki & Siltaniemi 2007). Lisäksi nykyisten varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (Opetushallitus 2016) mukaisesti lastentarhanopettajalla on kokonaisvastuu lapsiryhmien pedagogisen toiminnan suunnittelusta, toteuttamisesta, arvioinnista ja kehittämisestä sekä lasten henkilökohtaisten varhaiskasvatussuunnitelmien laatimisesta. Lastenhoitajan tehtävissä puolestaan painottuvat erityisesti hoito-, hoiva- ja huolenpitotehtävät. Lisäksi suosituksen mukaan päiväkodeissa tulisi hyödyntää lähihoitajan terveydenhuollollista koulutusta edistämään terveyttä ja ehkäisemään sairauksia. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007.)

Varhaiskasvatuksessa työskentelevien työntekijöiden koulutusten teoriapohjat ovat erilaisia. Lastentarhanopettajan opistotasoinen koulutus ja kasvatustieteen kandidaatin tutkinto perustuvat kasvatus- ja varhaiskasvatustieteeseen, sosionomien sosiaalitieteeseen ja lähihoitajien hoito- ja terveystieteeseen (Alila, Eskelinen, Estola, Kahiluoto, Kinos, Pekuri, Polvinen, Laaksonen & Lamberg 2014). Karila ja Nummenmaa (2001) ovat esittäneet, että Suomessa ei ole juurikaan tutkittu sitä, millaista ammattitaitoa nykyinen päiväkotityö tekijöiltään vaatii. Heidän mukaansa päiväkodissa työskentelevien ammattiryhmien työtä ja koulutusta on pitkään kehitetty toisistaan erillään. Tämä on tehnyt haastavaksi eri ammattiryhmien ydin- ja erityisosaamisen hyödyntämisen. Karilan ja Nummenmaan (2001) mukaan jokaisen ammatin alueelta löytyy jokin ydin- tai erityisosaaminen, jota tarvitaan ammatin työtehtävien hallitsemiseksi. Ydiosaaminen on erityistä osaamista sen tehtäväalueen hoitamiseksi, jonka vuoksi ammatti on olemassa. Sosiaali- ja terveysministeriö (2007a) on pyrkinyt selventämään varhaiskasvatuksen henkilöstöltä vaadittavaa osaamista ja ammatillisen osaamisen jakautumista eri ammattiryhmien kesken taulukon 1 mukaan.

Taulukko 1. Varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisalueet

Keskeiset osaamisalueet	Lastentarhanopettaja	Lastenhoitaja
Varhaiskasvatusosaaminen	Pedagoginen osaaminen Kasvatusosaaminen Hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaaminen	Hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaaminen Kasvatusosaaminen
Erityinen osaaminen	Opetussuunnitelmaosaaminen Lapsen kehityksen ja oppimisen tuntemus Sosiaalipedagoginen osaaminen Tutkimus- ja kehittämisosaaminen	Lasten terveyden edistämiseen, kuntoutukseen, sairauksiin ja lääkehoitoon liittyvä osaaminen
Kaikille yhteinen osaaminen	Toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvä osaaminen Yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen Jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen Eettinen osaaminen	
Tilanneosaaminen	Tilannesidonnaiset osaamisen ulottuvuudet (esim. kieli- ja kulttuurikysymykset)	

Sosiaali- ja terveysministeriön (2007a) selvityksen mukaan sekä lastentarhanopettajilta että lastenhoitajilta edellytetään varhaiskasvatuksen toimintaympäristöön ja sen perustehtävien tulkintaan liittyvää osaamista, yhteistyö- ja vuorovaikutusosaamista sekä jatkuvaan kehittämiseen ja eettiseen toimintaan liittyvää osaamista. Eri ammattiryhmien varhaiskasvatusosaaminen on erilaista, ja sen avulla rakentuu moniammatillisen tiimin pohja. Varhaiskasvatusosaaminen koostuu kolmesta keskeisestä osasta: kasvatusosaamisesta, hoito-osaamisesta ja pedagogisesta osaamisesta. Näistä kasvatusosaaminen on kaikkia työntekijöitä yhdistävä osaamisalue, sillä jokainen työntekijä on kasvatuksellisessa vuorovaikutuksessa lasten kanssa. Kasvatusosaaminen pitää sisällään ymmärryksen siitä, mikä on olennaista ihmisenä kasvamisessa ja kuinka tukea lasta siinä. Pedagoginen osaaminen on koulutuksen ja tehtävämääritysten perusteella lastentarhanopettajan osaamisalue, ja hoito-osaaminen puolestaan on erityisesti lastenhoitajien osaamisaluetta.

Ammattiryhmillä on koulutuksen tuomaa erityisosaamista. Lastentarhanopettajan erityiseen osaamiseen on katsottu kuuluvan opetussuunnitelmaosaaminen, opetuksen tavoitteiden ja sisältöjen määrittäminen ja niiden toteutumista tukevien pedagogisten

menetelmien valitseminen sekä sellaisten käytäntöjen luominen ja kehittäminen, jotka mahdollistavat lapsen kehityksen ja oppimisen päiväkotiympäristössä. Lisäksi lastentarhanopettajan erityisosaamiseksi on katsottu sosiaalipedagoginen osaaminen sekä tutkimus- ja kehittämisosaaminen. Lastenhoitajien erityisosaaminen koostuu puolestaan niistä tiedoista ja taidoista, joita tarvitaan laadukkaan ravinnon, riittävän ulkoilun ja liikunnan, sopivan levon ja aktiivisen toiminnan vaihtelun turvaamiseksi lapsille. Hoito-osaaminen ei ole kuitenkaan vain fyysisten perustarpeiden tyydyttämistä, vaan myös emotionaalisesta sitoutumisesta ja vastavuoroisuudesta huolehtimista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007a.)

Ammattikorkeakoulutuksen tai yliopistokoulutuksen saaneet lastentarhanopettajan tehtävissä toimivat työntekijät ovat opiskelleet erilaisissa koulutusohjelmissa ja myös heidän osaamisensa on eri tavoin painottunutta. Kasvatustieteen kandidaattien osaamisessa painottuu varhaispedagoginen osaaminen, oppimisen tukeminen ja opetussuunnitelmaosaaminen, kun taas sosionomien osaamista kuvaa enemmän sosiaalipedagoginen osaaminen, yhteistyötaidot perheiden kanssa ja kasvatuskumppanuusosaaminen. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007; Karila ym. 2013). Muun muassa Ylitapio-Mäntylä (2016) on esittänyt, että niin kauan kuin yliopistollinen lastentarhaopettajakoulutus ja sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto tuottavat kummatkin lastentarhanopettajan kelpoisuuden, se hämärtää lastentarhanopettajan työssä vaadittavaa asiantuntijuutta. Myös korkeakoulujen arviointiryhmä (Karila ym. 2013) ja sosiaali- ja terveysministeriö (Sarvimäki & Siltaniemi 2007) ovat nähneet tärkeäksi selkiyttää, millaista osaamista varhaiskasvatuksen työtehtävät henkilöstöltä edellyttävät ja kuinka päiväkodeissa voitaisiin hyödyntää lastentarhanopettajina toimivien kasvatustieteen kandidaattien ja sosionomien erilaisten koulutusten tuottamaa erityistä osaamista.

3 Moniammatillisen päiväkodin tausta ja käydyt reviirikamppailut

Lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien tehtävissä toimii alan koulutusmuutoksista johtuen eri tavoin ja erilaisin painotuksin koulutettuja työntekijöitä. Tässä luvussa tuon esille kuinka eri ammattiryhmien asema ja työnkuvat varhaiskasvatuksessa ovat muotoutuneet ajansaatossa sellaiseksi kuin ne nyt ovat. Eri aikakausina vallinneiden näkökulmien ja niihin vaikuttaneiden tapahtumien tiedostaminen auttaa ymmärtämään paremmin päiväkodin moniammatillisen työyhteisön tämän hetkistä tilannetta.

3.1 Seimet ja lastentarhat

Ennen päivähoitolain säätämistä vuonna 1973 lastentarhat ja seimet olivat lastensuojelulain alaista toimintaa ja toisistaan erillisiä laitoksia. Sosiaalihuolto ja myöhemmin sosiaali- ja terveydenhuolto ovat olleet suomalaisen päivähoidon ja varhaiskasvatuksen hallinnollinen sijaintipaikka valtionhallinnossa lähes vuosisadan ajan. Sosiaalihuolto antoi päivähoidolle toimintakontekstin sekä ideologisesti että lainsäädännöllisesti. (Alila ym. 2014).

Välimäen (1998) mukaan sisäistä jännitteisyyttä varhaiskasvatustyössä on alusta alkaen tuottanut ajatus kasvatuksen, hoidon ja opetuksen eriytyneisyydestä. Kasvatus ja hoito on erotettu toisistaan jo talonpoikaisten ja säätyläisväestön kotikasvatuksessa. Tämä tarkoitti sitä, että lasten hoitoon ei tarvittu erityiskvaliteettia, ja sitä pystyivät tekemään ”toistaitoiset lapsenlikatkin” ilman koulutusta, kun taas kasvatukselliseen työhön vaadittiin selvästi korkeampaa kvaliteettia, ja sen pystyi kustantamaan vain varakkaampi säätyläistö. Kasvatus ja hoito pysyivät toisistaan erillään myös päivähoidon alkuaikojen ratkaisussa, kun luotiin erikseen seimi ja lastentarha.

1960-luvulla pienten lasten seimissä ja laajennetuissa seimissä eli päiväkodeissa työskenteli lastenhoitajia ja sosiaalikasvattajia. Heidän työnsä luonne oli hoidollissosiaalista ja seimiin otettiin vain kaikkein heikoimmissa asemassa olevien perheiden lapsia. (Karila & Nummenmaa 2001.) Sosiaalikasvattajia valmistui Suomen Kirkon sisälähetyseuran kasvattajaopistosta ja heidän koulutuksensa tuotti henkilökuntaa lähinnä lastenkoteihin. Lastenhoitajat valmistuivat sairaanhoitokouluista.

Lastentarhoissa puolestaan oli 3–7-vuotiaita lapsia ja niissä työskenteli yksinomaan lastentarhanopettajia. Lastentarhanopettajien koulutus lastentarhanopettajaseminaarissa ja työt lastentarhoissa olivat luonteeltaan pedagogisia. (Onnismaa, Kalliala & Tahkokallio 2017.) Kinoksen (1997) selvityksen mukaan eri ammattiryhmien välillä oli tuohon aikaan selkeä työnjako, eivätkä ammattitraditiot törmänneet toisiinsa.

3.2 Päivähoidon rakentumisen aika

Vuonna 1973 säädettiin päivähoitolaki, joka yhdisti seimet ja lastentarhat fyysisesti samaan rakennukseen, päiväkotiin. Samalla myös lastenhoitajat ja lastentarhanopettajat siirtyivät työskentelemään yhteiseen instituutioon, vaikkakin eri lapsiryhmiin vielä tässä vaiheessa. Päiväkodin toiminta käsitteellistettiin sosiaalipalveluksi, jonka sisältö on varhaiskasvatusta. (Välimäki 1998.) Päivähoitolain säätämisen myötä sosiaalikasvattajat saivat kelpoisuuden toimia lastentarhanopettajan tehtävissä (Onnismaa ym. 2017).

Päivähoitoa alettiin kehittää talous- ja sosiaalipoliittisista näkökulmista, jolloin varhaiskasvatus koulutuspoliittisena kehittämiskohteena jäi niiden jalkoihin. Tähän todennäköisesti vaikutti myös se, että 1970-luvulla opetushallinnon koulutuspoliittinen mielenkiinto kohdistui lähinnä peruskoulu-uudistukseen. Sosiaalihallinnon intressinä puolestaan ei ollut kehittää päivähoidon pedagogista sisältöä. (Alila ym. 2014; Kinon 2008.) Kinoksen (1998) mukaan peruskoulu koulutuspolkuun kuuluvana ja päiväkoti sosiaalihuoltoon kuuluvana instituutiona alkoivat kehittyä toisistaan erillään.

3.3 Päivähoidon laajenemisen aika

Päivähoidon laajenemisen aika sijoittuu 1980-luvun alun ja 1990-luvun puolivälin välille aikaan, jolloin päivähoito alkoi vakiinnuttaa paikkaansa yhteiskunnassa (Karila & Kupila 2010). Työvoima- ja sosiaalipoliittiset näkemykset korostuivat edelleen päivähoidossa, mutta huomiota alettiin kiinnittää enenevissä määrin myös kasvatuksellisiin seikkoihin. Vuonna 1983 päivähoitoa koskevaan lainsäädäntöön lisättiin ensimmäistä kertaa kasvatustavoitepykälä. (Karila ym. 2013.)

Päivähoidon muuttuessa kasvatus- ja opetuspainotteisempaan suuntaan sairaanhoidollista lastenhoitajakoulutusta alettiin kritisoida liian suppeaksi päiväkodin

tarpeisiin. Vuonna 1986 alettiin kouluttaa päivähoitajia, joiden koulutus oli suunnattu juuri päiväkodin tarpeisiin. Myöhemmin lastenhoitajakoulutus lakkautettiin. (Kinos 1997.) 1980-luvulla uudistettiin henkilöstörakennetta, ja siitä lähtien myös lastenhoitajat alkoivat työskennellä isompien lasten ryhmissä lastentarhanopettajien kanssa. Päiväkotiapulaiset poistettiin kentältä, jolloin lastenhoitajia tuli kaikkiin ryhmiin heidän tilalleen. (Karila & Nummenmaa 2001; Onnismaa ym. 2017.) Uudistuksessa myös lastentarhanopettajat siirtyivät työskentelemään alle 3-vuotiden lasten ryhmiin (Karila ym. 2013).

Rakenneuudistuksen jälkeen kunnissa työstettiin eri ammattiryhmien toimenkuvia. Niissä pyrittiin rajaamaan henkilöstön työtehtävät mahdollisimman selkeästi. Ammattijärjestöt ottivat asiaan kantaa, ja toimenkuvista kiisteltiin kiivaasti. (Karila & Nummenmaa 2001.) Pikkuhiljaa hierarkkinen järjestelmä jakoi päiväkotien työntekijät eri ryhmiin. Vaihteleva nimikkeistö ja toimenkuvien erilaisuus aiheuttivat eroja edunvalvonnallisissa asioissa, kuten palkassa, työajassa, suunnitteluajassa ja vuosilomissa, ja huononsivat henkilöstösuhteita. Koska ammattikunta sisäisesti erilaistava koulutus nähtiin ongelmien tuottajana, alettiin koulutusten eroja häivyttämään, ja päiväkodeissa alkoi lisääntyä kaikki tekevät kaikkea -tehtävänjako. (Kinos 1997.)

Kaikki tekevät kaikkea -työnkulttuurin syntymiseen on Onnismaan ym. (2017) mukaan mahdollisesti vaikuttanut myös 1980-luvun lopulla alkanut lasten omaa aktiivista toimintaa korostavan kasvatusnäkömyksen muotoutuminen. Päiväkotien toimintakulttuuria haluttiin muuttaa antamalla lisää vapautta ja tilaa lasten omalle aktiivisuudelle. Tämä merkitsi lastentarhanopettajille rooliristiriitaa ja luopumista heille keskeisistä työtehtävistä, kuten ohjatuista toimintatuokiosta. Kaikki päivän hetket julistettiin pedagogisiksi. Eri koulutusten tuottamaa osaamista ei enää tarvittu samalla tavalla kuin ennen, joten koulutusten tuomaa osaamista hyödyntävä työnjako alkoi romuttua. Tämä näkyi muun muassa siinä, että avustava henkilökunta otti aikaisempaa enemmän kasvatusvastuuta ja lastentarhanopettajat puolestaan siivoustehtäviä.

Vuonna 1992 tehtiin asetusmuutos, jonka seurauksena enää yhdellä kolmesta kasvatusvastuullisesta työntekijästä täytyi olla lastentarhanopettajan kelpoisuus. Tästä seurasi se, että lastentarhanopettajan paikan jäädessä avoimeksi paikka voitiin täyttää

lastenhoitajalla. (Karila 2008.) 1990-luvulla alkoi myös enenevissä määrin vallita ajatus siitä, että kasvattajatiimi yhdessä vastaa lasten kasvatustoiminnasta. Tähän vaikutti se, ettei kasvatusta ja opetusta enää selkeästi erotettu leikistä ja perushoidosta. (Keskinen & Lounassalo 2001.) Karilan (2008) mukaan työvuoroihin sidottu tasapäistävä työskentelyperiaate johti siihen, että monissa päiväkodeissa lakattiin tekemästä asioita, joista vähiten koulutettu työntekijä ei olisi suoriutunut. Tässä toimintakulttuurissa ei Onnismaan ym. (2017) mukaan ollut enää tarvetta musiikille, kuvataiteelle, leikin ohjaamiselle sekä muulle pedagogista taitoa vaativalle toiminnalle yhtä paljon kuin ennen.

1990-luvun alussa lähes kaikki sosiaali- ja terveysalan perustutkinnot yhdistettiin lähihoitajan tutkinnoksi ja näin päiväkoteihin alkoi valmistua lastenhoitajia jälleen uudella koulutuksella. Lähihoitajan pätevyys päiväkodin työtehtäviin sai osakseen laajaa kritiikkiä, koska se ei painottunut pienten lasten hoitamiseen toisin kuin aiemmat lastenhoitaja- ja päivähoitajatutkinnot. (Kinos 1997; Karila 1997.) Myös sosiaalikasvattajien kouluttaminen loppui, kun sosiaaliohjaajan, sosiaalikasvattajan ja kehitysvammaisten ohjaajan koulutukset yhdistyivät sosionomitutkinnoksi. Sosionomeja alettiin kouluttaa vuonna 1992 kokeiluna alkaneissa ammattikorkeakouluissa ja ensimmäiset sosionomit tulivat työmarkkinoille vuonna 1995. Sosionomien työllistyminen ja sopivan paikan löytäminen työkentältä oli aluksi haastavaa. (Alila ym. 2014; Happo 2008.)

Opistotasoinen lastentarhaopettajankoulutus siirtyi vuonna 1995 kokonaan yliopistoon, jolloin opettajien pedagogisen aseman voidaan katsoa hieman vahvistuneen. Kuitenkin yliopistollisen lastentarhanopettajakoulutuksen aloituspaikkoja vähennettiin puoleen muun muassa 1990-luvun laman seurauksena, ja aloituspaikkoja on lisätty vasta vuonna 2012 eduskunnan lisärahoituksen turvin. (Alila ym. 2014.)

3.4 Varhaiskasvatuksen aikakausi

2000-luvulla päivähoidosta on alettu puhua tavoitteellisena varhaiskasvatuksena (Karila & Kupila 2010). Varhaiskasvatuksen aikakaudella päiväkodeissa työskentelee lastenhoitajia ja lastentarhanopettajia, joiden koulutustaustat vaihtelevat alan koulutuspoliittisista muutoksista johtuen enemmän kuin koskaan ennen. 1990-luvun

lopulta lähtien lastentarhanopettajat on koulutettu korkeakoulutasolla: yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Päivähoidon tehtävät ovat saaneet aiempaa enemmän kasvatuksellisia ja opetuksellisia painotuksia, ja vuodesta 1996 lähtien esiopetus on ollut osa suomalaista koulutus- ja kasvatustajärjestelmää. (Karila ym. 2013.)

Varhaiskasvatuksen hallinto ja ohjaus siirtyivät sosiaali- ja terveysministeriöltä opetus- ja kulttuuriministeriöön vuonna 2013 ja uuden varhaiskasvatuslain ensimmäinen osa astui voimaan syksyllä 2015. Laissa varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Pedagogiikka on nyt ensimmäistä kertaa mainittu varhaiskasvatustyötä ohjaavassa laissa. (Karila 2016.) Myös varhaiskasvatuksen sisällöllinen ohjaus siirtyi vuonna 2015 Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitokselta Opetushallitukselle. Opetushallitus laati normipohjaisen valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, jotka tulivat voimaan syksyllä 2017. (Karila 2016.) Uudessa varhaiskasvatussuunnitelmassa ei enää puhuta aiemman suunnitelman tavoin yleisesti kasvattajista, vaan mainitaan tiettyjen tehtävien kuuluvan selkeästi lastentarhanopettajien vastuulle. Eri ammattien eroja ei pyritä enää aktiivisesti häivyttämään.

2000-luvulla työn alla ovat olleet varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisvaatimukset (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007) ja alan ammattilaisten koulutuksen arviointi ja kehittäminen (Karila ym. 2013). Varhaiskasvatuksen koulutuksen arvioinnin yhteydessä ilmeni, että suuren osan lastentarhanopettajan kelpoisuuden antavista tutkinnoista tuottavat sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnot. Lastentarhaopettajan tehtäviin hakeutumisen mahdollistavien sosionomitutkintojen määrä oli vuonna 2013 yli kaksinkertainen yliopistollisten lastentarhanopettajatutkintojen määrään verrattuna. (Karila ym. 2013.) Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutustaso on ajan myötä sekä laskenut että yksipuolistunut, sillä selvä enemmistö henkilöstöstä edustaa sosiaali- ja terveystieteitä (Onnismaa ym. 2017). Alalla on myös paljon pulaa pätevistä työntekijöistä, erityisesti yliopistokoulutuksen käyneistä lastentarhanopettajista (Alila ym. 2014).

Myös pätevyysvaatimusten ja eri ammattiryhmien suhdelukujen muuttamisesta on tehty 2010-luvulla muutamia keskustelunavauksia. Opetus- ja kulttuuriministeriö tilasi vuonna 2017 selvityksen siitä, millaista osaamista varhaiskasvatuksen opetus-,

kasvatus-, hoito- ja johtotehtävissä tarvitaan ja miten varhaiskasvatusalan koulutuksia tulisi uudistaa, jotta tarvittava osaaminen saavutetaan ja voidaan turvata. Selvityksessä ehdotettiin kelpoisuusehtojen ja ammattinimikkeiden muuttamista niin, että varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin kelpoisuuden tuottaisi vain yliopistoissa suoritettu kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu lastentarhanopettajan tutkinto. Ehdotukseen kuului myös uuden ammattinimikkeen ja työnkuvan luominen varhaiskasvatukseen erikoistuneille sosionomeille. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin edellytettäisiin sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoa, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu 60 opintopistettä varhaiskasvatukseen kelpoisuuksia antavia opintoja. Lastenhoitajan tehtäviin kelpoisuuden tuottaisi edelleen toisen asteen sosiaali- ja terveysalan tai humanistisen ja kasvatusalan perustutkinto, johon kuuluu riittävä määrä varhaiskasvatuksen opintoja. (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017)

Keväällä 2018 Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018) julkaisi varhaiskasvatuslakiesityksen, joka on tämän gradun kirjoittamisen aikaan lausuntokierroksella. Lakiesityksessä ehdotetaan varhaiskasvatuksen ammattinimikkeiden ja kelpoisuusehtojen muuttamista tilatun selvityksen ehdottamalla tavalla. Lisäksi varhaiskasvatushenkilöstön koulutustasoa nostettaisiin huomattavasti, sillä lain mukaan kahdella kolmasosalla kasvatushenkilöstöstä tulisi olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, ja näistä vähintään puolella tulisi olla opettajan kelpoisuus. Muilla tulisi olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. Päiväkotien työntekijöiden kelpoisuusvaatimukset saattavat siis jälleen kerran olla muuttumassa.

Päivähoitoalan työntekijöiltä vaaditut kvalifikaatiot ovat vuosien saatossa muuttuneet toistuvasti. Kinoksen (1997) selvityksen mukaan lähestulkoon kaikkien eri koulutustaustojen merkitys ja olemassaolo ovat vuorollaan olleet uhattuna. Kaikkien koulutusten rinnalle on noussut uusia pätevyyden tuottavia koulutuksia, jonka seurauksena aikaisempia koulutuksia on lopetettu. Tässä tilanteessa eri ammattikuntien työnjako ja työtehtävien jakautuminen ovat muuttuneet haastavammaksi. Myös Karilan ja Kupilan (2010) tutkimuksessa todettiin, että ammatteihin valmiuksia tuottavat koulutukset ovat muuttuneet sisällöiltään ja painotuksiltaan kaikkien ammattiryhmien kohdalla.

Näitä muutoksia läpikäyneitä työntekijöitä on varhaiskasvatuksen kentällä töissä edelleen runsaasti, joten päivähoidon historiassa tapahtuneet muutokset koskettavat sitä kautta myös vastavalmistuneita työntekijöitä. Karilan ja Kupilan (2010) mukaan päiväkodin henkilöstön ammatti-identiteetit ovat sidoksissa eri aikakausina vallitseviin asiantuntijuuden tulkintoihin. Uusien työntekijöiden siirtyessä työelämään he tuovat mukanaan koulutuksensa aikana rakentuneita tulkintoja työssä tarvittavasta osaamisesta ja ammatillisesta identiteetistä. Työelämässä he kohtaavat työpaikalle jo muodostuneet sosiaaliset ja kulttuuriset käytännöt, jotka saattavat haastaa työntekijän koulutuksen tuottaman tulkinnan ja aiheuttaa haasteita ammatti-identiteetille. (Karila & Kupila 2010.) Moniammatillisen päiväkodin tausta ja käydyt reviirikamppailut ovat yhteydessä siihen, että henkilöstön ammatti-identiteetit ovat yhä tänäkin päivänä hajanaisia ja työntekijöillä on toisistaan poikkeavia käsityksiä työssä tarvittavasta osaamisesta. Tämän historiallisen kontekstin tiedostaminen auttaa ymmärtämään paremmin myös tämän tutkimuksen tuloksia ja nykyisiä varhaiskasvatuksen moniammatillisen työskentelyn piirteitä.

4 Moniammatillinen tiimityöskentely

Tässä luvussa käsittelen moniammatilliseen tiimityöskentelyyn liittyviä keskeisiä piirteitä ja aikaisempaa tutkimustietoa aiheesta. Moniammatillisesta tiimityöskentelystä varhaiskasvatuksen kontekstissa on tehty hyvin vähän tutkimusta, joten kuvaan siihen liittyviä tekijöitä pääasiassa terveydenhuollosta saatujen tutkimustulosten avulla. Myös terveydenhuollon henkilöstölle on asetettu tarkat pätevyysvaatimukset ja työtä tehdään tiimeissä, joihin kuuluu useamman ammattiryhmän edustajia. Lisäksi sairaanhoidolla, kuten myös varhaiskasvatustyöllä, on naisvaltaisen semiprofession asema, jolloin kenttien toimintaan liittyy monia samankaltaisia piirteitä (Kinos 2008).

4.1 Tiimityöskentely

Katzenbach ja Smith (1993) kuvaavat tiimin olevan pieni joukko ihmisiä, jotka ovat sitoutuneet yhteisiin päämääriin, suoritustavoitteisiin ja toimintamalleihin, ja jotka kokevat olevansa niistä yhteisvastuussa. Lisäksi tiimin jäsenillä on toisiaan täydentäviä taitoja. Isoherrasen (2005) mukaan tiimi on yksi ryhmätyöskentelyn erityismuoto. Tiimi-nimitystä käytetään kuitenkin työelämässä monenlaisista ryhmätyötilanteista ja usein silloinkin, kun varsinaiset tiimityön rakenteet ja osaaminen puuttuvat. Katzenbach ja Smith (1993) ovat esittäneet, että työryhmän ja tiimin välinen ero on se, että työryhmässä yhteiseen suoritukseen päästään lähinnä sen jäsenten yksilöllisten työpanosten avulla, kun taas tiimissä yhteiset suoritukset ovat enemmän kuin yksilösuoritusten summa.

Tiimityön onnistunut toteutuminen vaatii Katzenbachin ja Smithin (1993) mukaan tiimin jäseniltä tiimityöskentelytaitoja. Kaikilla tiimin jäsenillä tulisi olla tarpeeksi sekä vuorovaikutustaitoja että ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaitoja, jotta suoritukset olisivat enemmän kuin yksilösuoritusten summa. Yhteisymmärrystä ja yhteistä päämäärää ei voi syntyä ilman kommunikointia ja hyviä vuorovaikutustaitoja. Näiden lisäksi onnistuneeseen tiimityöskentelyyn tarvitaan teknistä tai toiminnallista asiantuntemusta tehtävästä työstä. Tästä asiantuntemuksesta muodostuvat tiimin määritelmään kuuluvat toisiaan täydentävät taidot.

Tiimissä jäsenillä on sekä tiimirooli että tehtävärooli suhteessa ryhmän toimintaan.

Isoherranen (2005) näkee, että tiimirooli liittyy ryhmän jäsenten väliseen dynamiikkaan ja tehtävärooli puolestaan perustehtävän suorittamiseen, esimerkiksi ammattinimikkeeseen. Epävirallinen tiimirooli muodostuu persoonallisuuden piirteistä, tavoista ja käyttäytymisestä ryhmässä. Joskus tiimin kommunikaatio ei toimi siksi, että persoonat eivät tule toimeen keskenään. Belbinin (2010) mukaan tiimit, joihin on palkattu työntekijät tehtäväroolin eikä tiimiroolin perusteella, joutuvat usein ratkomaan persoonallisiin tiimirooleihin liittyviä haasteita.

Tiimin toimintaan liittyvät myös sosiaalisen vallan eri muodot. Isoherranen (2005) kuvaa tätä vaikutusvaltaa statuksen käsitteellä. Mitä korkeampi status jollakin ryhmän jäsenellä, roolilla tai asemalla on, sitä enemmän siihen liittyy vaikutusvaltaa. Roolien statukset voivat liittyä esimerkiksi koulutuksen pituuteen tai suoritettujen tutkinnon tasoon. Sosiaalisen vallan vuoksi tiimin jäsenille on todellinen haaste pyrkiä tasavertaiseen keskusteluun ja yhteistyöhön. Tiimissä saatetaan ajautua rooliristiriitoihin, kun sen jäsenillä on erilaisia rooliinsa kohdistuvista käsityksiä kuin toisilla tiimin jäsenillä. Rooliristiriitoja syntyy myös silloin, kun roolit ovat epämääräisiä ja niiden rajat ovat liian häilyvät (Isoherranen 2005).

4.2 Moniammatillisuus tiimityöskentelyssä

D'Amourin, Ferrada-Videlan, Rodriguesin ja Beaulieun (2005) mukaan tiimi on moniammatillisen yhteistyön ydinkäsite, ja sitä käytetään sosiaali- ja terveystalalla yleisesti samamerkityksisesti moniammatillisen yhteistyön kanssa. Useiden ammattiryhmien yhteinen työskentely on yleistä erityisesti terveydenhuollon työkentällä, sillä siellä tarvitaan monipuolista osaamista potilaiden oikeanlaiseen hoitoon (Sicotte, D'Amour & Moreault 2002), ja siksi suuri osa moniammatillisen tiimityön tutkimuksesta onkin tehty terveydenhuollon kentällä.

Karilan ja Nummenmaan (2001) mukaan moniammatillisella tiimityöllä on tarkoitus saavuttaa jotakin sellaista, johon yhden ammatin edustajat eivät pysty. Heidän mukaansa työskentely moniammatillisessa tiimissä haastaa kehittymään kahteen suuntaan; toisaalta työntekijän on tärkeää vahvistaa ja käyttää omaa erityisosaamistaan, jotta hän voi antaa oman panoksensa työskentelyyn, mutta toisaalta oma erityisosaaminen olisi toisinaan painettava taka-alalle, jotta tiimin yhteinen osaaminen

voisi kehittyä. Kvarnström (2008) on kuvannut, kuinka haastavaa on toimia samanaikaisesti sekä moniammatillisen tiimin jäsenenä että oman ammattinsa edustajana. Tähän liittyy se, että tiimissä joutuu luopumaan osittain oman ammattinsa autonomiasta voidakseen olla tiimin täysivaltainen jäsen.

Isoherranen (2005; 2012) on tuonut esille, että moniammatillisessa tiimissä jokaisen jäsenen tulee osata omalta erityisalueeltaan riittävästi kyetäkseen jakamaan sitä toisten kanssa. Oman osaamisen ja roolin tunnistamisen lisäksi muiden tiimin ammattilaisten roolien ymmärtäminen on yksi keskeisimpiä tekijöitä moniammatillisuuden hyödyntämisessä (Suter, Amdt, Artur, Parboosingh, Taylor & Deuchlander 2009; MacDonald, Bally, Ferguson, Murray, Fowler-Kerry & Anonson 2009). Jos tiimin kaikkien eri alojen ammattilaisten tietoa, osaamista ja mahdollisesti erilaista arvomaailmaa ei tunnisteta, sitä ei myöskään osata hyödyntää yhteistyössä asiakkaan hyväksi (Kvarnström 2008). Larkin ja Gallagher (2005) osoittivat, että tilanne moniammatillisessa tiimissä saattaa useinkin olla sellainen, että työntekijät ovat tietoisia vain oman ammattikuntansa roolista, mutta tiimin muiden jäsenten roolit ja osaaminen ovat heille vieraita. Tutkimuksen mukaan yhteisen työn laatu kärsii, jos työntekijät eivät ole selvillä muiden tiimin jäsenten rooleista ja vastuista, tai eivät arvosta toistensa katsantokantaa.

Moniammatillinen tiimityö saatetaan joskus nähdä uhkana omalle ammatilliselle identiteetille (Isoherranen 2012). Karila ja Nummenmaa (2001) kuitenkin näkevät, että sen ei pitäisi merkitä oman osaamisen mukanaan tuoman näkökulman häivyttämistä, vaan kyse on ennemminkin oman osaamisen kirkastamisesta siten, että se on mahdollista tuoda osaksi moniammatillisen tiimin yhteisen osaamisen rakentamista. Sicotte ym. (2002) osoittivat tutkimuksessaan, että vaikka moniammatilliseen tiimityöhön terveystieteissä suhtauduttiin ajatustasolla hyvinkin positiivisesti, todellisissa työtilanteissa henkilöstö halusi pitää kiinni oman ammattiryhmän arvoista ja autonomiasta. Tämä korostui, jos tiimeiltä puuttui yhtenäinen ajattelumalli moniammatillisen tiimin toiminnasta. Tiimin jäsenten yhteneväinen käsitys moniammatillisesta yhteistyöstä ja sen hyödyistä, sekä tiimin sisäinen hyvä yhteishenki tukivat moniammatillisen yhteistyön onnistumista. Tutkijat esittivät, että ammattiryhmien väliset jännitteet johtuvat siitä, että koulutetut ammattilaiset haluavat luoda itselleen monopolin, joka suojelee juuri oman ammattikunnan erityisosaamista.

Sicotte ym. (2002), kuten monet muutkin tutkijat ovat nostaneet esille, että moniammatillisen yhteistyön taitoja tulisi harjoitella jo opiskeluvaiheessa, jotta valtataisteluilta töissä voitaisiin välttyä (Suter ym. 2009; MacDonald ym. 2009).

Moniammatillinen tiimityöskentely ei ole yksinkertaista, ja kirjallisuus antaakin siitä Lingardin ym. (2004) mukaan usein liian romanttisen kuvan. Tutkimuksissa on tullut esille, että tiimissä toimivien ammattiryhmien välille syntyy arjessa jännitteitä ja kilpailua. Tämä johtuu usein siitä, että moniammatilliseen tiimityöskentelyyn kuuluvat aina jossain määrin roolirajojen ylitykset. Isoherrasen (2012) tutkiessa sairaalan moniammatillista tiimityötä esille nousivat roolirajojen ylitykset ja niiden aiheuttamat ristiriidat. Lähihoitajat kokivat, että myös heillä tulisi olla oikeus jakaa potilaille lääkkeitä, vaikka se oli nimetty koulutuksen perusteella sairaanhoitajan työtehtäväksi. Korkeammin koulutetut sairaanhoitajat puolestaan halusivat pitää vastuullisesta työtehtävästään kiinni. He myös kokivat turhauttavaksi sen, että joutuivat osallistumaan perushoitoon, joka kuului heidän mielestään lähihoitajalle. Erityisesti alemmin koulutettu ammattiryhmä tekisi mielellään ylemmin koulutetun henkilöstön tehtäviä. Isoherrasen (2012) tutkimuksen mukaan roolirajojen ylitykset synnyttävät tiimissä ristiriitoja, jos luottamusta, yhteistä ymmärrystä tai sopimusta rajojen ylityksestä ei ole. Rooliristiriitoja syntyy myös tilanteissa, joissa kahden asiantuntijan odotukset toisen käyttäytymisestä roolissaan eivät ole yhteneväisiä. Roolirajojen ylityksiä on mahdollista tehdä myös ilman loukkaantumista ja ristiriitoja, jos niistä vallitsee yhteisymmärrys. Lisäksi, kun rajan ylityksillä on jokin selkeä tarkoitus, kummankin osapuolen on helpompi ymmärtää niitä.

Myös Kvarnströmin (2008) tutkimuksessa sairaalan moniammatillisessa tiimityössä nousivat esille haasteelliset roolirajojen ylitykset. Erään profession edustaja esimerkiksi koki, että kaikki tiimin jäsenet pyrkivät tekemään hänen työtään. Toimimista sekä tiimin jäsenenä että oman ammattinsa edustajana kuvattiin haastavaksi, sillä silloin joutui luopumaan osittain omasta autonomiastaan. Haasteita moniammatilliseen tiimityöhön aiheutti myös se, että kaikki tiimin jäsenet eivät kokeneet, että heidän ammatillisista osaamistaan arvostetaan yhtä paljon, kuin jonkun muun ammattiryhmän. Organisaatiokulttuurin vuoksi eri ammattiryhmillä on erilaiset statukset. Hierarkkisessa organisaatiossa ja tiimissä eri ammattiryhmien on erittäin vaikeaa tuntea olevansa yhtä arvostettuja. Toisaalta Collin, Valleala, Herranen, Paloniemi ja Pyhälä-Liljeström

(2012) osoittivat, että ammatillisten raja-aitojen ylittäminen myös lisää joidenkin ammattiryhmien tasa-arvoisuuden kokemusta moniammatillisessa tiimissä. Esimerkiksi sairaaloissa näitä roolirajoja on hälvennetty siirtämällä sairaanhoitajille tiettyjä lääkäreiden tehtäviä, kuten rajattu lääkkeenmääräämisoikeus tai hoidon kiireellisyyden arviointi. Tällä on ollut positiivinen vaikutus sairaanhoitajien tasa-arvoisuuden kokemukseen.

Lingardin ym. (2004) mukaan tiimin jäsenten erilaisten taitojen tunnistaminen ja niiden arvostaminen ovat keskeisiä elementtejä moniammatillisen tiimityöskentelyn onnistumisessa. Heidänkin tutkimuksessaan jännitettä tiimin toimintaan toi se, jos joku sen jäsenistä koki, ettei hänen osaamistaan tunnusteta tai ettei sitä arvosteta. Tällaisesta tilanteesta seuraa toisinaan ”koston kierre”, niin että arvostuksen antaminen toiseenkin suuntaan loppuu. Tätä ilmiötä Lingard ym. (2004) selittävät Bourdieun sosiaalisen pääoman teorialla. Bourdieun teoriassa organisaatiot ovat sosiaalisia kenttiä, jossa jokaisen ammatillaisen rooli on määritelty sen suhteella toisiin ammatteihin ja erilaisten pääomien käyttömahdollisuuksiin. Pääomat ovat taloudellisia, kulttuurisia ja sosiaalisia ja niiden avulla voi yrittää nostaa oman ammattikunnan statusta. Jos jollain on selkeästi enemmän arvostusta tuottavaa pääomaa, vaihtoehtoina alakynteen jääneillä on joko alkaa tavoitella samaa pääomaa tai vähätellä sen arvoa. Kyvyt, taidot ja ominaisuudet ovat kentällä pääomia, joilla on arvo, ja niiden arvon mukaan jakautuu myös valta. Kentällä on lähes mahdotonta vallita harmonia, jossa kaikilla ammattiryhmillä olisi yhtä paljon valtaa.

Vaikka näitä moniammatillista tiimityöskentelyä koskevia tutkimuksia ei voida suoraan siirtää päiväkotien kontekstiin, ne kuitenkin välittävät tietoa, joka auttaa meitä ymmärtämään millaisia tekijöitä eri ammattikuntien yhdessä työskentelyyn on havaittu liittyvän. Kun eri koulutustaustaiset ammattiryhmät tekevät tiimityötä esille nousevat statuskysymykset ja mahdolliset rooliristiriidat. Oma erityisosaamista tulisi olla tarpeeksi, jotta se hyödyttää moniammatillista tiimiä, mutta myös muiden tiimin jäsenten ammattiroolin tunnistaminen ja arvostaminen ovat erittäin keskeisiä tekijöitä. Valtakysymykset kuuluvat hierarkkiseen työyhteisöön, mutta yhteisymmärrys tiimin päämäärästä ja moniammatillisesta yhteistyöstä sekä jäsenten hyvä yhteishenki ja arvostus ovat auttaneet ratkomaan siihen liittyviä jännitteitä.

5 Moniammatillisuuden tulkinta päiväkodissa

Lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien moniammatillinen tiimityöskentely päiväkodissa on melko suomalainen ilmiö. Suuressa osassa maailmaa lasten hoito- ja opetusorganisaatiot ovat Suomesta poiketen toisistaan erillään (Oberhuemer 2005), eivätkä nämä ammattitraditiot kohtaa toisiaan. Suomalaisissa tutkimuksissa on saatu viitteitä siitä, ettei päiväkodeissa juurikaan hyödynnetä eri ammattien ja koulutusten tuottamaa osaamista (Karila & Nummenmaa 2001). Tässä luvussa tuon esille kaksi eri näkökantaa, jotka osaltaan selittävät näitä tuloksia. Toinen on monissa päiväkodeissa hyväksytty moniammatillisuuden tulkinta, jossa kaikki työntekijät tekevät kaikkia samoja työtehtäviä koulutustaustasta riippumatta (Karila 2008). Toinen näkökanta puolestaan avaa päiväkodin työkentällä tapahtuvaa läheisten ammattikuntien kamppailua arvokkaimmasta pääomasta ja korkeaan valta-asemaan liittyvistä työtehtävistä (Kinos 2008).

5.1 Kaikki tekevät kaikkea –työkulttuuri

Kun puhutaan moniammatillisesta tiimityöstä päiväkodissa, esille nousee erityisesti niin sanottu *kaikki tekevät kaikkea* -työkulttuuri (Kts. Karila 1997). Joidenkin alan asiantuntijoiden mukaan kyseessä on jopa vallitseva työkulttuuri suomalaisessa varhaiskasvatuksessa (Karila & Nummenmaa 2001; Onnismaa & Kalliala 2010). Onnismaan ja Kallialan (2010) mukaan päiväkodin työnjako ja työntekijöiden velvollisuudet on aiemmin määritelty ammatillisen koulutuksen perusteella, mutta viime vuosikymmeninä on yleistynyt moniammatillisuuden tulkinta, jonka mukaan kaikille työntekijöille kuuluvat samat työtehtävät koulutustaustasta riippumatta. Myös OECD:n (2012a) maaraportissa kiinnitettiin huomiota Suomen päiväkotien moniammatillisiin työyhteisöihin ja henkilöstön eritasoihin koulutuksiin. Suomalaisen työskentelymallin vahvuudeksi todetaan se, että korkeammin koulutettu henkilöstö voi opastaa alemmin koulutettua henkilöstöä niillä alueilla, joilla heillä itsellään on enemmän osaamista. Raportissa kuitenkin todetaan myös, että suomalaisen varhaiskasvatuksen haasteena on eri ammattiryhmien vastuiden ja velvoitteiden epäselvyys, mikä usein johtaa juuri tähän kaikki tekevät kaikkea –työkäytäntöön.

Joissain päiväkodeissa työntekijöiden koulutustausta otetaan huomioon ja määritellään

työtehtävät sen mukaan, kun taas joissain päiväkodeissa kaikki työtehtävät jaetaan tasan kaikkien työntekijöiden kesken koulutustaustasta riippumatta. Näissä päiväkodeissa työtehtävät ovat yleensä riippuvaisia työvuoroista. (Karila 1997.) Karilan (1997) tutkimuksessa tällainen kaikki tekevät kaikkea -työnjako vaikutti aiheuttavan päiväkodin työntekijöille, ja erityisesti lastentarhanopettajille, ristiriitaisia tunteita, sillä siitä seurasi kokemus oman koulutuksen tuottamasta asiantuntijuudesta luopumisesta.

Epäselvyydet työnjaossa ja ammatillisen osaamisen hyödyntämisessä näkyvät myös alan opiskelijoiden mietteissä. Kantonen (2015) on pro gradu -tutkielmassaan selvittänyt, että lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien työnkuvien välillä vallitseva epäselvyys on yksi yleisimmistä syistä siihen, miksi yliopistossa opiskelevat lastentarhanopettajaopiskelijat harkitsevat alanvaihtoa. Nämä alanvaihtoa harkitsevat opiskelijat kokivat, että kentällä joutuu taistelemaan perusasioista lastenhoitajien kanssa, ja he pelkäsivät kaikki tekevät kaikkea -työkulttuuria, jossa he eivät pääse tekemään sitä mihin heidät on koulutettu. Karilan ym. (2013) mukaan epäselvä työnjako heijastuu ammattilaisten työhön ja sen on arvioitu heijastuvan jossain määrin myös koulutettujen alalla pysymiseen, erityisesti lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien osalta.

Aiempien tutkimusten perusteella näyttäisi siltä, että päiväkodissa eri ammattikuntien osaamista ei käytetä juurikaan hyödyksi. Kalliala (2012) näkee, että varhaiskasvatustyössä häivytetään tarkoituksella osaamisen eroja, koska se on helpoin tapa välttää riitoja ja valtataistelua. Hänen mukaansa kaikki tekevät kaikkea -ideologia johtaa kuitenkin siihen, että työn taso muuttuu sellaiseksi, jota kaikki pystyvät tekemään. Karilan ja Nummenmaan (2001) tutkimuksessa päiväkotien henkilöstö arvioi oman ammatillisen osaamisensa vahvuuksia ja sitä, kuinka heillä on mahdollisuuksia hyödyntää niitä työssään. Tutkimuksessa selvisi, että monet päiväkotien työntekijät kokevat ammatillisiksi vahvuuksikseen vain heidän henkilökohtaisia ominaisuuksiaan, eivätkä lainkaan varhaiskasvatukseen liittyviä ammatillisia tietoja ja taitoja. Päiväkotityössä tietyt ominaisuudet ovat varmasti hyödyllisempiä kuin toiset, mutta tällainen osaaminen on erityisen haavoittuvaa työn ja sen osaamisvaatimusten muuttuessa. Varhaiskasvatuksen työntekijöille ei ole epäselvää vain toistensa osaaminen, vaan myöskin oman ammatillisen osaamisen ydin.

Myös Karilan ja Kupilan (2010) tutkimushankkeessa ilmeni ammatillisten identiteettien jäsentymättömyyttä kaikkien varhaiskasvatuksessa työskentelevien ammattisukupolvien ja ammattiryhmien kohdalla. Tämä tarkoitti muun muassa epäselvyyttä omasta työnkuvasta sekä oman ammattiryhmän vastuista ja velvoitteista. Lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien vastuut ja osaaminen olivat ammattiryhmille itselleen epäselviä. Nuoret lastentarhanopettajat kokivat olevansa päteviä työhönsä lastentarhanopettajina, mutta eivät osanneet tarkentaa omaa osaamistaan suhteessa muihin työntekijöihin. Heidän ammatillinen identiteettinsä oli siis jossain määrin jäsentymätön. Tiimeissä kokemuksellisuus ohitti eri koulutusten tuoman asiantuntijuuden toimintaa suunniteltaessa ja arvioitaessa. Karilan ja Kupilan (2010) mukaan nämäkin tulokset kertovat päiväkotien kaikki tekevät kaikkea -työkulttuurista, jonka seurauksena päiväkotien työntekijät kokivat ammatti-identiteettinsä epäselväksi ja hauraaksi. Tutkimus antaa viitteitä siitä, että varhaiskasvatuksen ammattilaisten on kaikki tekevät kaikkea -työkulttuurissa vaikea jäsentää omaa ja tiimitovereiden erityisosaamista ja kunkin ammattiryhmän vastuuta ja velvoitteita.

Epäselvät työnkuvat tulivat esille myös Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin (2013) jäsenilleen teettämässä kyselyssä. Kyselyyn vastanneista lähi- ja perushoitajista osa oli sitä mieltä, että he joutuvat tekemään samaa työtä kuin lastentarhanopettajat, mutta vain pienemmällä hoitajan palkalla. Toisaalta osa vastaajista koki, että heillä olisi koulutuksensa puolesta tarpeeksi tietoa ja taitoa tehdä niitä tehtäviä, joiden ei joissain päiväkodeissa katsottu kuuluvan heidän työnkuvaansa, ja tämä lisäsi tyytymättömyyttä työhön.

5.2 Ammattikuntien taistelukenttä

Kinos (2008) on tutkinut päiväkotia ammattikuntien taistelukenttänä. Hän on hyödyntänyt Bourdieun pääomateoriaa ja yhdistänyt sen uusweberiläiseen professiotutkimukseen. Tämän uusweberiläis-bourdieulaisten näkökulman keskeisiä elementtejä ovat konfliktit, eturistiriidat, sosiaalinen sulkeminen, kentät ja pääomat, ja näkökulman antamien käsitteiden avulla on mahdollista tarkastella samalla kentällä työskentelevien ammattiryhmien välisiä konflikteja. Näkökulman mukaan oman ammatin statuksen vahvistaminen perustuu lähiammattien polkemiseen, ja instituutiot ovat kenttiä, joissa ammattien väliset suhteet elävät ja muuttuvat jatkuvasti. Kinoksen

keskeinen ajatus on, että päiväkotikenttä muovautuu koko ajan sekä sisäisten että muiden kenttien kanssa käytävien kamppailujen tuloksena. Valtio, koulutusjärjestelmä ja ammattiliitot määrittävät mikä pääoma on milloinkin arvokkainta. Kamppailuja käydään pääomista ja asemista pyrkien sulkemaan muut lähiammatit ulos samoista tehtävistä. Teorian mukaan hakiessaan professionaalista asemaa, kaikki ammattiryhmät pyrkivät saamaan monopolin, eli varmistamaan, että tiettyjä työtehtäviä voi suorittaa vain oman alan tutkintotodistuksen avulla. (Kinos, 1998; 2008.) Esittelen tämän näkökulman, sillä olen yhtä mieltä siitä, että sosiaalisen sulkemisen muutokset ja lähiammattien kamppailut ovat heijastuneet päiväkodin henkilöstön välisiin suhteisiin koko sen lähihistorian ajan (Kinos 1998) ja tulevat heijastumaan päiväkotien työkuultuuriin ja ammattirooleihin jatkossakin.

Suomessa päivähoidon kentällä valta-asemista ovat vuosikymmenten ajan kamppailleet erilaiset sosiaalihuollon, koulutuksen ja terveydenhoidon koulutukset. Kinoksen (2008) mukaan päiväkodin kenttään on pitkään liittynyt hylkimisilmiö, sillä siellä työskentelevien ammattikuntien ammattihabitukset eivät ole sopineet yhteen päiväkotikentän kanssa. Lastentarhanopettajat eivät ole halunneet kuulua sosiaalihuollon säätelemään kenttään, sillä he ovat hakeutuneet kohti opetuskenttää. Lastenhoitajat ovat puolestaan hakeutuneet kohti terveydenhuollon kenttää ja sosiaalikasvattajat kohti sosiaalityön kenttää. Mikään ammattiryhmä ei saanut pidettyä itsellään monopoliasemaa. Lastentarhanopettajat menettivät monopoliasemansa, kun sosiaalikasvattajien katsottiin olevan päteviä työskentelemään lastentarhoissa. Myös sosiaalikasvattajat kävivät omaa kamppailuaan sosiaalialan pätevyyksistä, ja hävisivät taistelunsa, kun sosiaalityöntekijän tutkinto siirtyi yliopistoon ylemmäksi korkeakoulututkinnoksi. Lisäksi lastenhoitajien ja päivähoitajien koulutukset lopetettiin ajan myötä kokonaan ja näin ollen myös he menettivät asemansa. (Kinos 1997.)

Jatkuvien ammatillisten kamppailujen myötä päiväkotikentällä tärkeimmän kulttuuripääoman muotoa on ollut vaikea määritellä, eikä millään ammattiryhmällä ole ollut valtaa määritellä millaista päiväkodin ammatillisen osaamisen tulisi olla. (Kinos 1998.) Päiväkoteihin on kuitenkin alkanut muotoutua ”akateeminen eliitti” varhaiskasvatuksen yliopistoon siirtymisen ja tieteellistymisen myötä (Kinos 2008). Voidaan myös katsoa, että päivähoidon hallinnoinnin siirtyminen pois sosiaalihuollon alaisuudesta Opetushallituksen alaisuuteen ja osaksi koulutuspolkua, on muuttanut

henkilöstön statusasetelmia. Uusi varhaiskasvatussuunnitelma korostaa lastentarhanopettajien pedagogista roolia tiimin johtajana ja muun muassa näistä muutoksista johtuen lastentarhanopettajalla on tällä hetkellä enemmän tai arvokkaampaa pääomaa käytettäväänään kuin lastenhoitajalla. Opetusalalla on käyty vuosikymmeniä keskustelua siitä millä koulutusasteella lastentarhanopettajia tulisi kouluttaa ja mikä on heidän asemansa suhteessa luokanopettajiin. Näissä keskusteluissa lastentarhanopettajat ovat toistuvasti ”hävinneet” oman kamppailunsa opettajuudesta, sillä heidän on katsottu kuuluvan sosiaalihuollon, eikä opetustyön piiriin. (Kinos 1997.) Hallinnonalamuutos sosiaalihuollosta opetushallituksen alle on kuitenkin muuttanut asetelmaa ja antanut yliopistokoulutetuille lastentarhanopettajille etulyöntiaseman.

Kinoksen (2008) mukaan päivähoidon taistelukenttää selittää osaltaan se, että hoiva- ja kasvatustyössä on alettu pyrkiä kohti perinteistä professionaalistumista, mutta työssä tarvittavasta ammattitaidosta on todella vaikeaa vetää erilleen muut käytännön taidot ja teoreettiseen koulutukseen liittyvät taidot. Päiväkodissa työskentelyyn liittyy paljon sellaista tietoa ja taitoa, jota voidaan olettaa olevan lähestulkoon kaikilla lasten kanssa elävillä ihmisillä. Päiväkotiemme henkilöstö kuitenkin koostuu koulutetuista ammattilaisista, joilla on eri tieteenaloihin pohjautuva koulutustausta. Tämän tulisi näkyä myös tehdyssä työssä.

Uusweberiläinen näkökulma antaa mahdollisuuden tarkastella ammattiryhmien välistä sosiaalista ulossulkemista. Kinoksen (2008) mukaan sosiaalinen ulossulkeminen tapahtuu lakiin perustuvien pätevyysvaatimusten, koulutustason ja tutkintotodistusten avulla, ja siihen liittyy hierarkkisesti korkeammalla olevan ammattiryhmän halu ja kyky erottua muista. Kaikki ammattiryhmät pyrkivät saamaan monopolin ja rajaamaan korkea-arvoiset työtehtävät vain itselleen. Ulossulkemista on tapahtunut varhaiskasvatuksessa myös aivan lähiaikoina, kun opettajan roolia on vahvistettu ja varhaiskasvatussuunnitelmakeskustelujen käyminen vanhempien kanssa on rajattu vain opettajan tehtäväksi. Lastenhoitajat on suljettu ulos tästä työtehtävästä. Sosiaalinen ulossulkeminen johtaa väistämättä jatkuvaan jännitteeseen ja konflikteihin samalla kentällä työskentelevien lähiammattien välillä, koska kaikki ammattiryhmät haluaisivat korkean statuksen ja selvästi erottua ”tavanomaisesta työstä”. (Kinos 2008.)

Kinoksen (1998) käyttämän näkökulman mukaan ne ammattiryhmät, joiden asema työkentällä jää heikommaksi, aloittavat kamppailun statuksensa nostamiseksi. Tämä tapahtuu imitoimalla korkeamman akateemisesti koulutetun ammattiryhmän työhön kuuluvia käytäntöjä ja perinteisiä toimia. Tämä johtaa nokkimisjärjestykseen ja aiheuttaa haasteita moniammatilliselle tiimityöskentelylle. Sosiaalinen sulkeminen voi olla ulkoista tai sisäistä sulkemista. Ulkoiseen sulkemiseen vaikuttavat muun muassa koulutusjärjestelmä, lainsäädäntö ja kelpoisuusehdot. Sisäinen sulkeminen puolestaan on seurausta ammattialan oman ammattijärjestön toiminnasta. Nämä sosiaalisen sulkemisen muutokset ovat heijastuneet päiväkodin henkilöstön välisiin suhteisiin koko lähihistorian ajan. Eri ammattikunnat ovat kautta aikain edustaneet eri intressipiirejä päivähoidossa ja ovat näin ollen joutuneet eturistiriitoihin toistensa kanssa. (Kinon 1998.)

Tämä on yksi lähestymistapa varhaiskasvatuksen moniammatilliseen tiimityöhön, ja se avaa sitä, kuinka varhaiskasvatuksen ammatilliset perinteet, yhdessä jaetut tehtävät ja työkuulttuuri muodostavat kentän, jossa taistellaan lähekkäisten ammattien etuoikeuksista. Käytän tässä tutkimuksessa tätä näkökulmaa tuodakseni näkyväksi, miksi eri ammattiryhmien yhdessä työskentelyyn liittyy monia haasteita. Myös esimerkiksi Lingard ym. (2004) selittävät Bourdieun sosiaalisen pääoman teorialla moniammatilliseen tiimityöskentelyyn liittyviä haasteita terveydenhuollossa. Kinoksen (1998; 2008) ja Lingardin ym. (2004) tavoin esitän, että varhaiskasvatuksen kentällä monet ammatilliset konfliktit syntyvät siitä, että jokainen ammattiryhmä haluaa vahvistaa omaa asemaansa, ja näin ollen ne päätyvät kamppailemaan siihen tarvittavista pääomista muut poissulkevilla strategioilla. Jokaisen ammattiryhmän valta ja rooli määrittävät niiden suhteella toisiin kentän ammatteihin, ja niiden väliset suhteet muuttuvat jatkuvasti sen mukaan, mikä pääoma milloinkin on arvokkainta ja kenellä on eniten käyttömahdollisuuksia siihen.

6 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selventää päiväkotien moniammatillisen tiimityöskentelyn nykytilaa, eli sitä kuinka erilaiset koulutustaustat näkyvät varhaiskasvatushenkilöstön työssä ja millaisia haasteita eri ammattiryhmien yhdessä työskentelyyn liittyy. Päiväkotien moniammatillista tiimityöskentelyä on tutkittu vain vähän ja yleensä vain yhden ammattikunnan kannalta. Tämä tutkimus antaa sekä lastentarhanopettajille että lastenhoitajille mahdollisuuden kertoa näkemyksensä työnkuvastaan ja roolistaan tiimissä, sekä niihin liittyvistä haasteista tämän päivän varhaiskasvatuksessa.

Tässä tutkimuksessa pyritään tekemään näkyväksi päiväkotien moniammatilliseen tiimityöhön ja työntekijöiden käsityksiin yhteydessä olevia tekijöitä. Nämä tekijät ovat muodostuneet päiväkotien toimintakulttuuriin pitkän ajan kuluessa, ja on mielenkiintoista nähdä, millaiset piirteet tämän päivän tiimityössä nousevat pinnalle. Kentän ajankohtaisten haasteiden ja piirteiden tiedostaminen mahdollistaa moniammatillisen työyhteisön kehittämisen niin, että se voisi vahvemmin olla laadukkaan varhaiskasvatuksen voimavara.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Miten eri ammattiryhmien työtehtävät eroavat toisistaan moniammatillisessa tiimissä?
2. Mitä haasteita moniammatilliseen tiimityöskentelyyn päiväkodissa liittyy?
3. Mitkä tekijät ovat yhteydessä varhaiskasvatushenkilöstön käsityksiin moniammatillisen tiimityöskentelyn toimivuudesta?

7 Tutkimuksen toteutus

Tämä on laadullinen tutkimus, joka on analysoitu pääasiassa sisällönanalyysin keinoin. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi sijoittuvat fenomenologishermeneuttiseen tutkimusperinteeseen, jonka tarkoituksena on tuoda käsitteelliselle tasolle tutkittava ilmiö, eli tulkita ihmisen kokemusmaailmaa (Tuomi & Sarajärvi 2009). Tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt tunnistamaan ja käsitteellistämään moniammatillisen tiimityöskentelyn piirteitä suomalaisessa varhaiskasvatuksessa, sekä tuomaan esille siihen liittyviä haasteita.

7.1 Aineistonkeruumenetelmä

Tutkimuksen aineisto on kerätty internetkyselylomakkeella. Aiemmissa varhaiskasvatuksen moniammatillista tiimityöskentelyä koskevissa tutkimuksissa on ollut hyvin pieni otanta. Halusin nähdä toisiko suurempi vastaajajoukko aiheeseen uusia näkökulmia, joten aineistonkeruumenetelmän valintaan vaikutti toive laajan vastaajajoukon tavoittamisesta. Internetkyselyn jakaminen suurelle joukolle on helppoa, samoin kuin lomakkeiden palauttaminen takaisin tutkijalle. Internetkyselylomakkeen etuna on myös se, että tutkimukseen osallistujat voivat päiväkodin hektisessä arjessa valita heille parhaan vastausajankohdan ja vastauspaikan. (Valli 2010.) Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan kysely toimii hyvänä aineistonkeruumenetelmänä, kun halutaan tietää mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii niin kuin toimii. Kyselyn kysymykset olivat avoimia, koska halusin antaa vastaajille mahdollisuuden kertoa omin sanoin käsityksensä aiheesta. Näin sain tutkimukseen mukaan myös sellaisia näkökantoja, joita en aiemman tutkimustiedon valossa olisi osannut kysyä strukturoidulla kyselylomakkeella.

Kyselylomakkeen kysymysten muotoilu luo perustan koko tutkimuksen onnistumiselle. Vallin (2010) mukaan kysymysten muoto aiheuttaa eniten virheitä tutkimustuloksissa, koska tulokset saattavat vääristyä, jos vastaaja ei ymmärrä kysymyksiä samalla tavalla kuin niiden laatija. Tämän tutkimuksen kyselylomake on ennen tutkimuksen toteuttamista esitestattu, jotta kysymykset olisivat tarpeeksi selkeitä ja niillä olisi mahdollista saada tarkoituksenmukaisia vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Halusin nähdä kuinka vastaajat tulkitsevat kysymyksiä ja millä tavalla he lähtevät

vastaamaan niihin. Testauksen jälkeen tein kyselylomakkeeseen vielä pieniä muutoksia, jotta kysymyksistä tuli selkeämmin tulkittavia. Pyrin varmistamaan myös, että kysymyksistä ei tule liian johdattelevia. Tästä syystä en kysynyt tiimityöhön liittyviä haasteita suoraan, vaan annoin vastaajien vapaasti kertoa tiimityöhön liittyvistä näkemyksistään. Uskoin haasteiden nousevan tekstikatkelmista esille, jos vastaaja koki niitä olevan.

Kyselylomakkeen alussa vastaajia pyydettiin kertomaan koulutustaustansa ja työnimikkeensä, jotta voin tehdä vertailua ammattiryhmien ja koulutustaustojen välillä. Kyselylomakkeen avoimet kysymykset puolestaan olivat:

- Kuvaile mitkä työtehtävät tiimissänne koet kuuluvan sinun työnkuvaasi.
- Mitkä työtehtävät tiimissänne kuuluvat jollekin muulle kuin sinulle?
- Mitä sellaisia työtehtäviä joskus teet, jotka eivät mielestäsi kuuluisi työnkuvaasi?
- Millä perusteilla henkilökunnan työtehtävät jaetaan päiväkodissasi? Entä tiimisi sisällä?
- Mitä ajattelet moniammatillisesta tiimityöskentelystä ja sen toimivuudesta päivähoidossa tällä hetkellä?

Lopuksi annoin mahdollisuuden vapaaseen sanaan aiheeseen liittyen:

- Haluatko vielä lisätä jotain kertomaasi? Askarruttaako jokin eri koulutustaustaisten ammattilaisten kanssa työskentelyssä? Kerro vapaasti ajatuksistasi.

7.2 Aineiston hankinta ja kohderyhmä

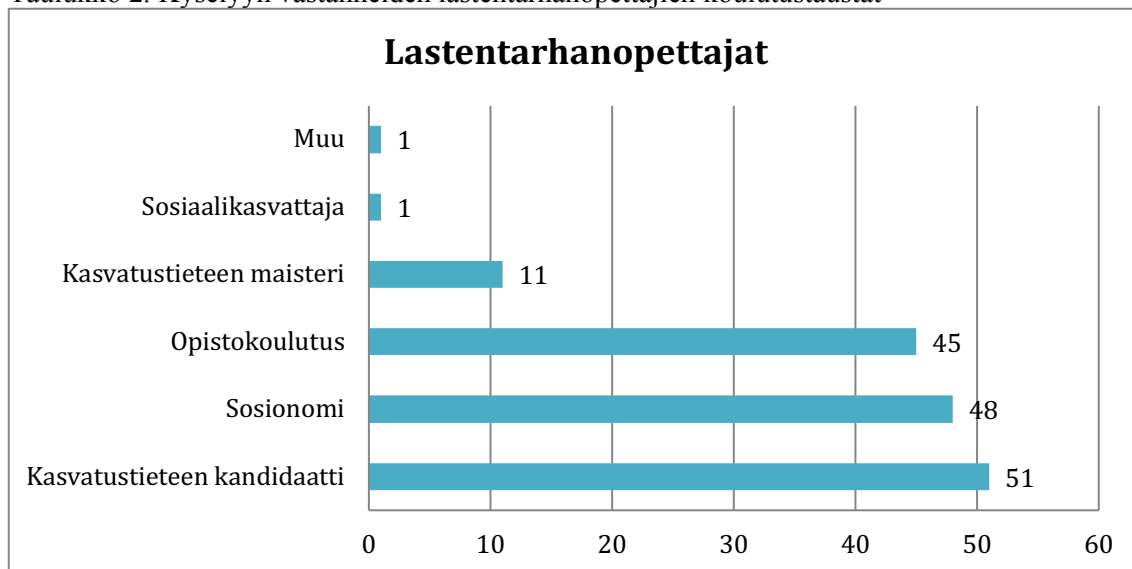
Aluksi halusin tavoittaa vastaajaksi jäseniä kaikista päiväkodissa työskentelevistä ammattiryhmistä. Aineistonkeruun jälkeen kuitenkin rajasin aineistoa tarkemmin ja otin tarkasteluun vain lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien vastaukset. Kyselylomakkeen linkki lähetettiin Helsingin, Espoon ja Vantaan päiväkoteihin. Kaupunkien tutkimusyhteyshenkilöt toimittivat linkin saatesanoineen päiväkotien johtajille, jonka jälkeen johtajat olivat vastuussa linkin lähettämisestä päiväkotiensä henkilöstölle. On mahdollista, että joissain päiväkodeissa linkki ei koskaan välittynyt työntekijöille saakka. Tästä syystä en pysty oikeastaan ollenkaan arvioimaan tutkimuksen vastaajaprosenttia.

Tutkimuksen aineisto kerättiin maaliskuussa 2017. Lähetettyjen linkkien kautta tuli yhteensä 86 vastausta. Jatkoin aineistonkeruuta ammattijärjestöjen avulla. Suomen Lastenhoitoalan liitto (SLAL), jonka jäseniä lastenhoitajat ja avustajat ovat, jakoi kyselylinkin omilla Facebook -sivuillaan. Myös Lastentarhanopettajaliitto (LTOL) auttoi pyynnöstäni ja lähetti linkkini sähköpostilla Helsingin, Espoon ja Vantaan seudun niille lastentarhanopettajille, jotka ovat heidän jäseniään. Lopulta kyselyyn vastasi yhteensä 319 päiväkotien työntekijää, joista 157 työskenteli lastentarhanopettajana, 136 lastenhoitajana, 11 erityislastentarhanopettajana, 14 avustajana ja 1 johtajana.

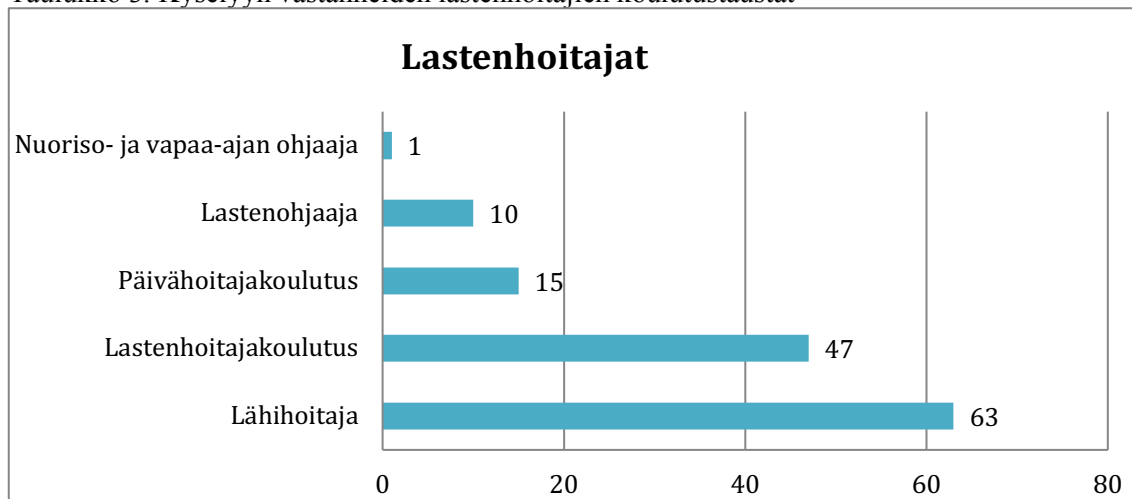
Otin tarkempaan tarkasteluun lastentarhanopettajana ja lastenhoitajana työskentelevien henkilöiden vastaukset, sillä nämä ammattiryhmät muodostavat päiväkodin moniammatillisen tiimityöskentelyn pohjan. Lakisääteisesti joka kolmannella päiväkodin kasvatusvastuullisella työntekijällä täytyy olla lastentarhanopettajan pätevyys ja lopuilla lähihoitajan pätevyys, joten koin näiden ammattiryhmien yhdessä työskentelyn tutkimuksen kannalta kaikista keskeisimmäksi. Näihin ammattiryhmiin kuuluvia vastaajia oli yhteensä 293 henkilöä.

Lakisääteistä suhdelukua vastaava yhden lastentarhanopettajan ja kahden lastenhoitajan muodostama tiimi oli tässä tutkimuksessa kaikista yleisin tiimin kokoonpano (43 %). Seuraavaksi yleisin oli kahden lastentarhanopettajan ja yhden lastenhoitajan muodostama tiimi (18%) ja lähes yhtä yleinen oli yhden lastentarhanopettajan ja yhden lastenhoitajan muodostama tiimi (14,7%). Osaan näistä tiimeistä kuului lisäksi myös erityis- tai ryhmäavustaja. Taulukossa 2 on eritelty vastanneiden lastentarhanopettajien koulutustaustat ja taulukossa 3 vastanneiden lastenhoitajien koulutustaustat.

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden lastentarhanopettajien koulutustaustat



Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden lastenhoitajien koulutustaustat



Tutkimukseen eivät vastanneet kaikki ne henkilöt, joille linkki kyselyyn lähetettiin, joten on mahdollista, että vastaajiksi on valikoitunut tiettyntyyppiset henkilöt. Tämä saattaa aiheuttaa vääristymää tuloksiin. Esimerkiksi ne henkilöt, joilla on haasteita nykyisen tiiminsä kanssa, ovat saattaneet kokea, että tämä on väylä tuoda tietoa esille. Jos omassa tiimissä on kaikki hyvin, vastaaminen ei ole ehkä tuntunut yhtä tärkeältä. Lisäksi lastenhoitajilta on kerätty vastauksia koko Suomen laajuudelta ja lastentarhanopettajilta vain pääkaupunkiseudun tuntumasta, joka myös saattaa vaikuttaa vastauksiin, ja se on otettava huomioon tuloksia tulkittaessa. Lisäksi käytetty aineistonkeruumenetelmä, sähköinen lomake, on saattanut suosia tietynlaisia vastaajia.

7.3 Aineiston analysointi

Tämän tutkimuksen aineisto on laadullinen ja se on analysoitu pääasiassa laadullisen sisällönanalyysin keinoin. Valitsin analyysimenetelmäksi sisällönanalyysin, koska sen avulla on mahdollista selvittää kyselyaineiston avoimien vastausten merkityksiä (Tuomi & Sarajärvi 2009). Käytin analysoinnin tukena myös kvantifiointia lähinnä toistuvien vastausten lukumäärien tarkasteluun.

Yksi tämän tutkimuksen tarkoituksista oli selvittää kuinka lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien työtehtävät eroavat päiväkodin moniammatillisessa tiimityöskentelyssä, vai eroavatko ne. Halusin toteuttaa aineistolähtöisen tilannekatsauksen moniammatillisen tiimityön työnjaosta päiväkodissa. Etsin vastausta kysymykseen pyytämällä työntekijöitä kuvailemaan, mitkä työtehtävät he kokevat kuuluvan omaan työnkuvaansa tiimissä. Karilan ja Nummenmaan (2001) mukaan tämänkaltaisella kysymyksellä on mahdollista selvittää päiväkodissa työskentelevien ammattiryhmien työorientaatioita, eli omaan työhön liittyvää ryhmälle tyypillistä perussuhtautumista. Vastaukset eivät siis paljasta eroja siinä kuinka paljon mitäkin työtehtävää arjessa todellisuudessa tehdään, mutta niiden avulla on mahdollista tavoittaa se, millaisten asioiden parissa henkilöstö tulkitsee työtänsä tekevän.

Lähdin etsimään vastausta tähän tutkimuskysymykseen kvantifioinnin avulla. Laskin yhteen, kuinka monta kertaa lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat olivat listanneet tiettyjä työtehtäviä omaan työnkuvaansa kuuluvaksi. Vastauksissa näkyi selkeästi ammattiryhmien sisäisiä samankaltaisuuksia ja osa työtehtävistä rajautui vain lastentarhanopettajille tai lastenhoitajille. Opettajista suurin osa kertoi olevansa pedagogisesti vastuussa lapsiryhmästä. Lastentarhanopettajille kuuluivat selkeästi myös erityislasten tukitoimet, yhteistyö muiden ammattilaisten kanssa, tiimipalaverien vetovastuu, tiedottamiseen liittyvät tehtävät sekä erilaiset kirjalliset tehtävät. Lastenhoitajien vastauksissa puolestaan korostuivat hoito- ja huolenpitotehtävät, siisteyden ylläpitämiseen liittyvät tehtävät sekä monen kohdalla myös työvuorojen suunnittelu sekä lasten hoitoaikojen kirjaaminen ja tarkistaminen.

Ammattiryhmien omien työtehtävien lisäksi aineistosta nousi selkeästi myös kaksi muuta kategoriaa: kaikille yhteiset työtehtävät, ja työtehtävät eivät eroa. Kaikille

yhteisiä, eli aineistossa molemmissa ammattiryhmissä yhtä usein mainittuja työtehtäviä olivat ohjatun toiminnan toteuttaminen, varhaiskasvatussuunnitelmakeskustelujen käyminen vanhempien kanssa sekä vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö. Myös toiminnan suunnittelua tekevät suuressa määrin kummatkin ammattiryhmät, mutta lastentarhanopettajan vastauksissa se kuitenkin ilmeni useammin. Kyselylomakkeen kysymys *Mitkä työtehtävät tiimissänne kuuluvat jollekin muulle kuin sinulle* paljasti ne tiimit, joissa kaikki ammattiryhmät tekevät aivan samaa työtä. Tähän joukkoon kuuluvat kertoivat, ettei heidän tiimissään jaeta työtehtäviä eri ammattiryhmien kesken. Nämä vastaajat eivät keksineet mitään sellaisia työtehtäviä, jotka eroaisivat heidän omista työtehtävistään.

Kyselyssä ei kysytty mitkä ovat mielestäsi muiden tiimisi jäsenten työtehtävät, koska koin informatiivisemmaksi selvittää millaisia eroja vastaajat näkevät omassa ja muiden tiiminsä jäsentensä työnkuvassa. Suurin osa vastaajista pystyi erottamaan ja nimeämään sellaisia työtehtäviä, jotka kuuluvat enemmän jollekin muulle tiimin jäsenelle, mutta eivät kuitenkaan kaikki.

Ryanin ja Bernardin (2000) mukaan kvantifointi ei useinkaan ole paras mahdollinen tapa analysoida laadullista aineistoa, mutta sen avulla on kuitenkin helppoa saada aineisto parempaan hallintaan. Päätin käyttää kvantifointia, koska lukumäärien kautta oli mahdollista vertailla lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien vastauksissa esiintyneiden työtehtävien yleisyyttä ja näiden mainintojen yleisyyden perusteella tulkita sitä, mitkä ovat eri ammattiryhmille merkityksellisiä työtehtäviä heidän omassa työnkuvassaan.

Toinen tämän tutkimuksen tavoitteista oli tuoda näkyväksi niitä haasteita, joita liittyy eri ammattiryhmien yhdessä työskentelemiseen päiväkodissa. Etsin ja löysin haasteet aineistosta teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin. Tämä tarkoittaa sitä, että analyysi eteni aineiston ehdoilla luokittelun loppuun saakka, mutta lopullisia luokkia tarkastelen aiemman tutkimuksen valossa. (Tuomi & Sarajärvi 2009). Aloitin analysoinnin koodaamalla aineiston. Värjäsin tekstinkäsittelyohjelman avulla aineistosta sellaiset lauseet, joissa vastaaja toi esille jonkin moniammatilliseen tiimityöskentelyyn liittyvän haasteen. Haasteeksi määrittelin sellaiset asiat, jotka vastaajien mukaan tekevät toisen

ammattiryhmän kanssa yhdessä työskentelystä tai omasta työskentelystä vaikeampaa. Ilman näitä tekijöitä tiimityöskentely olisi toimivampaa.

Koodaaminen helpottaa aineiston käsittelyä, sillä tarvittavat tekstikohdat löytyvät aineistosta nopeammin kuin ilman merkintöjä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009). Käsittelin lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien vastauksia toisistaan erillään saadakseni lopuksi selville, onko niiden välillä eroavaisuuksia. Vastauksissa esiintyi jonkin verran myös muita päiväkotityöhön liittyviä haastavia tekijöitä, mutta rajasin pois sellaiset vastaukset, jotka eivät liittyneet eri ammattiryhmien yhdessä työskentelyyn. Irrotin merkitsemäni tekstikatkelmat massasta ja kirjoitin jokaiselle katkelmalle pelkistetyn kuvauksen sen sisällöstä, jotta tekstejä olisi helpompi jatkokäsittellä. Tämäkin toimi eräänlaisena koodaamisena, sillä myöhemmin lyhyitä pelkistettyjä kuvauksia oli helpompi yhdistellä teemoiksi, kuin kokonaisia autenttisia tekstikatkelmia haasteista. Sama vastaaja saattoi kertoa useistakin haasteista, jolloin tekstikatkelma sai useamman pelkistetyn kuvauksen.

Vastauksissa toistuivat usein samat aiheet, joten löysin kuvauksista melko helposti yhdenmukaisuuksia. Tässä vaiheessa siirryin teemoitteluun. Teemat ovat tutkimuskysymyksen kannalta keskeisiä aiheita, ja ne muodostetaan useimmiten aineistolähtöisesti etsimällä tekstimassasta vastauksia yhdistäviä asioita (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009). Luin läpi pelkistyt kuvaukset ja yhdistin toisiinsa ne kuvaukset, joissa puhuttiin saman aihepiirin asioista. Näin muodostuivat alateemat, jotka esittelen taulukossa 4. Ne ovat aineiston useimmiten toistuvat moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteet päiväkodissa.

Palaamalla alkuperäisiin tekstikatkelmiin ja niiden alkuperäiseen kontekstiin minun oli mahdollista edelleen tiivistää tuloksia ja löytää alateemoille yhteiset nimittäjät. En pyytänyt vastaajia kertomaan moniammatillisen tiimityön haasteista, joten ne oli itse noukittava aineiston seasta. Suurin osa haasteita tuli esille kysymyksen *”Mitä ajattelet moniammatillisesta tiimityöskentelystä ja sen toimivuudesta päivähoidossa tällä hetkellä?”* vastauksissa ja vapaan sanan osiossa. Noukkiessani aineistosta yksittäisiä lauseita menetin kuitenkin osan kokonaisuudesta, ja ymmärtääkseni vastaajien kertomia haasteita, minun oli peilattava niitä heidän koko vastaukseensa. Näin oli mahdollista saada selville esimerkiksi se, että syynä lastentarhanopettajien kokemukselle siitä, ettei

opettajan ammattiroolia ole mahdollista toteuttaa, on heidän työpaikallaan vallitseva kaikki tekevät kaikkea -työkulttuuri. Se aiheuttaa tunteen ammatillisten taitojen hukkaan valumisesta. Näin koko aineistoa uudelleen lukien kiteytin haasteet vielä viiteen pääteemaan, jotka ikään kuin kertovat, mistä nämä haasteet aineiston perusteella kumpuavat. Pääteemoiksi muodostuivat kaikki tekevät kaikkea -työkulttuuri, arvostuksen puute, ymmärryksen puute, näkymätön osaaminen sekä päiväkodin ulkopuolelta tulevat muutokset. Jotkut alateemat liittyivät useampaan yläteemaan, sillä moniammatillisen tiimityön haasteet nivoutuvat voimakkaasti toisiinsa ja ovat myös jossain määrin seurausta toisistaan. Esimerkiksi se, että jonkun osaaminen ei ole näkyvää, saa aikaan arvostuksen puutetta. Samoin kaikki tekevät kaikkea -toimintakulttuuri saa aikaan sen, ettei osaaminen pääse näkyviin. Näin ollen päätin antaa joidenkin alateemojen sijaita useamman pääteeman alla, koska tämä tekee näkyväksi pääteemojen linkityksiä toisiinsa.

Taulukko 4. Moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteet luokiteltuna ala- ja pääteemoihin

Alateemat	Pääteemat
Opettajan ammattiroolia ei ole mahdollista toteuttaa. Koulutuksessa opittuja taitoja ei ole mahdollista käyttää. Ammattiryhmien työtehtävät eivät eroa, mutta opettajilla on paremmat edut.	Kaikki tekevät kaikkea - työkulttuuri
Hoito- ja huolenpitotyötä ei arvosteta. Pedagogiikkaa ei arvosteta.	Arvostuksen puute
Ammattiryhmät arvottavat työtehtäviä eri tavalla. Lastenhoitajat eivät ymmärrä miksi vain opettajat ovat päteviä joihinkin työtehtäviin. Lastentarhanopettajat kokevat, etteivät hoitajat ymmärrä heidän työnsä merkitystä.	Ymmärryksen puute
Lastenhoitajat pystyvät tekemään kaikki samat työtehtävät kuin opettaja. Ammattiryhmien työtehtävät eivät eroa, mutta opettajilla on paremmat edut. Lastenhoitajat eivät ota vastuuta perushoidosta, vaan haluavat tehdä lastentarhanopettajan töitä.	Osaaminen ei ole näkyvää
Lakiuudistukset ovat muuttaneet suhdelukuja ja kelpoisuuksia tiimissä. Uusi vasu on heikentänyt lastenhoitajien asemaa tiimissä. Koulutus aiheuttaa nokkimisjärjestyksen.	Ulkopuolelta tulevat muutokset

Tämän tutkimuksen kolmas tavoite oli selvittää mitkä tekijät ovat yhteydessä varhaiskasvatushenkilöstön käsityksiin moniammatillisen tiimityöskentelyn toimivuudesta. Toimivuudella tarkoitan niitä edellytyksiä, joiden seurauksena tiimin jäsenet kokevat yhteisen työskentelyn toimivan hyvin. Nämä edellytykset aiheuttavat puuttuessaan kokemuksen siitä, että tiimityöskentely ei ole toimivaa. Aiempi tutkimus on antanut viitteitä siitä, ettei päiväkotien henkilöstö ole nykyiseen moniammatillisuuden malliin täysin tyytyväinen, sillä se on aiheuttanut kentällä epäselvyyksiä muun muassa työnkuissa, työnjaossa ja ammatti-identiteeteissä. Tavoite kuitenkin olisi, että kaikki tiimin jäsenet ja ammattiryhmät voisivat kokea moniammatillisen tiimityöskentelyn hyväksi ja toimivaksi malliksi. Tämän toteutumiseksi on selvitettävä, mitkä tekijät tähän kokemukseen keskeisesti liittyvät.

Lähdin etsimään näitä tekijöitä merkitsemällä tekstiin kaikki ne kohdat, joissa vastaaja kertoi jonkin ehdon moniammatillisen tiimityön toimivuudelle. Irrotin nämä tekstikatkkelmat vastauksista ja muodostin niistä pelkistettyjä kuvauksia, joiden avulla oli helpompi jatkaa analyysia. Koodaaminen auttoi minua jäsentämään aineistoa ja helpotti samaa tarkoittavien ehtojen löytämistä. Keräsin samaa tarkoittavat tai samaan aihealueeseen kuuluvat kuvaukset yhteen ja kvantifioin jokaisen aihepiirin sisältämät kuvaukset, jotta näkisin minkä aihealueiden kanssa jatkaisin analyysia. Rajasin jatkoanalyysistä pois sellaiset ehdot, jotka esiintyivät kummankin ammattiryhmän vastauksissa alle viisi kertaa, sillä halusin löytää keskeisimmät tekijät varhaiskasvatuksen kontekstissa.

Kerättyäni samaan aihealueeseen liittyvät kuvaukset ryhmiin, annoin ryhmille otsikot. Näin aineisto alkoi jäsentyä teemoihin. Kun kaikki kuvaukset oli sijoitettu omaan teemaryhmäänsä, aloin tarkastella syntyneitä teemoja. Jotkut teemat liittyivät niin läheisesti toisiinsa, että ne oli mahdollista liittää toisiinsa yhdeksi teemaksi. Esimerkiksi ehdot ”Ammattiryhmien työkuviin pitää erota koulutuksen mukaan” ja ”Kaikkien tulisi tehdä kaikkia työtehtäviä” liittyivät selvästi tiimin työnjakoon, joten siitä tuli yksi pääteemoista. Työnjaon lisäksi muut pääteemat olivat tiimin jäsenten persoonalliset piirteet, toisten arvostaminen ja johtajan toiminta. Nämä neljä pääteemaa olivat keskeisimmin yhteydessä henkilöstön käsityksiin moniammatillisen tiimityön toimivuudesta. Pääteemat on esitelty taulukossa 5. Ne saavat aikaan kokemuksen sekä tiimin toimimisesta että toimimattomuudesta.

Taulukko 5. Tekijät, jotka ovat yhteydessä henkilöstön käsityksiin moniammatillisen tiimityön toimivuudesta

Alateemat (Ehdot tiimityön toimivuudelle)	Pääteemat (Toimivuuden käsitykseen yhteydessä olevat tekijät)
Ammattiryhmien työkuviin pitää erota koulutuksen mukaan. Kaikkien tulisi tehdä kaikkia työtehtäviä.	Työnjako
Ihmisen persoonallisuus ratkaisee. Henkilökemioiden on kohdattava. Kaikkien osaaminen ja vahvuudet pitää ottaa käyttöön.	Persoonalliset piirteet
Kaikkia tiimin jäseniä pitää arvostaa. Vastuuta pitää jakaa myös hoitajalle.	Toisten arvostaminen
Johtajan on mahdollistettava tiimityöskentely.	Johtajan toiminta

Teoriaohjaavassa analyysissä teoreettiset käsitteet nojautuvat aiempaan tieteelliseen tutkimukseen, vaikka aineiston luokittelu tapahtuukin aineistolähtöisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009). Tässäkin tutkimuksessa pääteemojen luomisen tukena toimivat aikaisemmat tutkimukset moniammatillisesta tiimityöskentelystä. Niihin tutustumisen avulla hahmotin paremmin millaisia tekijöitä aiheeseen voi liittyä. Kaikki muut pääteemat, paitsi *johtajan toiminta*, olivat tulleet selkeästi esille myös tutustuessani aiempaan teoriakirjallisuuteen. Tämän perusteella johtajan toiminta saattaa olla sellainen tekijä, joka on yhteydessä henkilöstön käsityksiin erityisesti varhaiskasvatuksen kentällä.

Tutkimustulosten esittelyn tukena käytän sellaisia sitaatteja, jotka kuvaavat hyvin aineiston keskeisimpiä tuloksia. Suorien sitaattien perään on merkitty, onko vastaaja ollut lastentarhanopettaja (LTO) vai lastenhoitaja (LH). Aineistosta lainattujen kohtien tarkoituksena on havainnollistaa teemojen koostumusta ja todistaa lukijalle, että aineisto on antanut johtolankoja juuri näiden teemojen muodostamiseen.

8 Tulokset

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni keskeisimmät tulokset ja pyrin vastaamaan asettamiini tutkimuskysymyksiin. Tulokset esitellään tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää moniammatillisen tiimin tehtävänjakoa varhaiskasvatuksessa sekä tuoda esille eri ammattiryhmien yhdessä työskentelyyn liittyviä haasteita. Pyrin myös selvittämään mitkä tekijät ovat yhteydessä eri ammattiryhmien käsityksiin moniammatillisen tiimityöskentelyn toimivuudesta.

Käytän tutkimustulosten havainnollistamiseen autenttisia lainauksia kyselyaineistostani. Olen merkinnyt jokaisen lainauksen jälkeen, onko kirjoittaja ammatiltaan lastentarhanopettaja (LTO) vai lastenhoitaja (LH). Jos tekstikatkelmasta on poistettu osa tai osia, olen käyttänyt kahta peräkkäistä ajatusviivaa (- -) merkkamaan sitä. Olen lisännyt joihinkin lainauksiin sanoja kursiivilla sulkeiden sisälle selventääkseni vastaajan tarkoittamaa kontekstia.

8.1 Moniammatillisen tiimin työnjako

Tämän tutkimuksen perusteella lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat kuvasivat työnkuvaansa kuuluvan toisistaan poikkeavia työtehtäviä. Ammattiryhmien työtehtävissä ja suhtautumisessa oman työn sisältöön oli eroja. Toisaalta aineisto myös tuki aiempia tuloksia siitä, että joissain päiväkodeissa kaikki työntekijät tekevät tismalleen samoja työtehtäviä koulutustaustasta riippumatta. Tulokset osoittavat myös sen, että päiväkodin moniammatilliseen tiimityöhön kuuluu tiettyjä kaikille ammattiryhmille yhteisiä työtehtäviä.

8.1.1 Lastentarhanopettajien työtehtävät

Lastentarhanopettajien kuvauksissa omaan työnkuvaan kuuluvista tehtävistä korostui vastuun ottaminen. Lähestulkoon kaikki lastentarhanopettajat kuvasivat olevansa vastuussa ryhmänsä pedagogisen toiminnan suunnittelusta ja toteuttamisesta. Opettajat kertoivat, että heidän tehtävänsä on tuoda pedagoginen näkökulma sekä arjen askareisiin, että ohjattuihin tuokioihin. Suurin osa lastentarhanopettajista kuvasi myös olevansa vastuussa tiimipalaverien vetämisestä sekä ylipäättänsä tiimin toimivuudesta.

Suurempi vastuu on sellainen tehtävä, joka ei välttämättä näy selkeänä erona ammattilaisten työtehtävissä. Vastausten perusteella lastenhoitajat tietävät, että opettajalla kuuluisi olla tällainen vastuu, mutta moni toi esille myös sen, ettei se käytännössä näy missään.

Suurin osa lastentarhanopettajista kuvasi omaan työnkuvaansa kuuluvan yhteistyön muiden ammattilaisten, kuten erityislastentarhanopettajan, koulun, neuvolan, lastensuojelun, psykologin sekä erilaisten terapeuttien kanssa. Nämä yhteistyöverkostot liittyivät usein erityistä tukea tarvitsevien lasten tukitoimiin, joista lastentarhanopettajat olivat myös vastuussa. Haastavampien lasten varhaiskasvatus kuului aina ryhmän opettajalle, vaikka tiimissä olisi muuten jaettu kaikkien työntekijöiden kesken tasan pienryhmien ohjaaminen ja vasukeskustelut vanhempien kanssa. Myös lastenhoitajat näkivät yhteistyön muiden ammattilaisten kanssa ja erityislasten tukitoimiin liittyvät tehtävät selkeästi opettajan tehtäviksi.

Tämän tutkimuksen perusteella lastentarhanopettajat näyttäisivät tekevän lastenhoitajia enemmän myös erilaisia kirjallisia tehtäviä, osallistuvan erilaisiin kokouksiin ja palavereihin sekä tekevän tiedotukseen ja viestintään liittyviä tehtäviä. Huolestuttavaa on se, että lasten havainnointiin, dokumentointiin ja arviointiin liittyvät tehtävät olivat vastauksissa todella harvinaisia, vaikka lastentarhanopettajan tulisi vastata myös niistä. Lastentarhanopettajien vastauksissa korostuivat voimakkaasti lapsiryhmän ulkopuoliset työtehtävät. He kuvasivat vain vähän lapsiryhmän kanssa tehtävää työtä kuuluvan juuri heidän työnkuvaansa.

8.1.2 Lastenhoitajien työtehtävät

Lastenhoitajien vastauksissa korostuu selkeästi lasten perushoito ja huolenpito. Suurin osa vastanneista lastenhoitajista kuvasi tekevänsä hoidollisia ja hoivaavia toimenpiteitä, kun opettajista vain joka kymmenes mainitsi jonkinlaisen perushoitotehtävän kuuluvan työnkuvaansa. Lastenhoitajat kuvasivat olevansa lasten kanssa kaikissa päivän tilanteissa mukana ja tukevansa heitä niissä. Lastenhoitajat myös kuvasivat huomattavasti lastentarhanopettajia yksityiskohtaisemmin perushoitoon liittyviä tehtäviään. Lähes jokainen lastenhoitaja luetteli pukemisen, riisumisen, wc-käynnit, pyllypesut, käsienvpesut, päivälevon valvomisen, ruokailuissa avustamisen, ruoan

jakamisen, syöttämisen ja ulkoilun valvomisen kuuluvan työnkuvaansa. Lastentarhanopettajat puolestaan puhuivat vastauksissaan vain yleisesti perushoidosta sen enempää erittelemättä mitä siihen sisältyy. He eivät mahdollisesti pitäneet näitä tehtäviä työnsä keskeisimpänä osana, toisin kuin lastenhoitajat.

Lastenhoitajat kuvasivat työnkuvaansa kuuluvan myös ympäristön huoltoon, siivoukseen ja viihtyisyyteen liittyviä tehtäviä lastentarhanopettajia selvästi useammin. Tällaisia työtehtäviä olivat muun muassa lakanoiden vaihto, pöytien pyyhkiminen, vaatehuolto, lelujen peseminen ja lattioiden lakaiseminen. Lisäksi lastenhoitajista 12 henkilöä mainitsi lääkehuollon, kun opettajat eivät maininneet sitä kertaakaan. Tämä on kuitenkin vain alle 10% vastanneista lastenhoitajista, vaikka lääkehuolto yleensä nähdään hoitajien vahvaksi osaamisalueeksi heidän saamansa koulutuksen perusteella.

Lastenhoitajien vastauksissa korostuivat lapsiryhmässä ja lasten kanssa tehtävät työtehtävät. Heillä oli vain vähän lapsiryhmän ulkopuolisia työtehtäviä. Merkittävin lapsiryhmän ulkopuolinen tehtävä näyttäisi olevan vasukeskustelujen käyminen, joka jaetaan yhdessä lastentarhanopettajien kanssa. Tähän tutkimukseen osallistuneet lastenhoitajat myös kirjaavat lasten hoitoaikoja ja suunnittelevat työvuoroja lastentarhanopettajia useammin.

8.1.3 Yhteiset työtehtävät

Tämän tutkimuksen perusteella päiväkodin moniammatilliseen tiimityöhön kuuluu myös kaikille ammattiryhmille yhteisiä työtehtäviä. Sekä opettajat että hoitajat suunnittelevat ja toteuttavat lapsiryhmän toimintaa, vaikkakin toiminnan suunnittelu korostui enemmän opettajien vastauksissa. Opettajista 79% mainitsi toiminnan suunnittelun kuuluvan heidän työnkuvaansa ja työtehtäviinsä, kun lastenhoitajista suunnittelun mainitsi 50%. Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa näyttää korostuvan tällä hetkellä pienryhmäopetus ja –tuokiot, sillä kaikki tiimin jäsenet toteuttavat ohjattua toimintaa omille pienryhmilleen lähestulkoon yhtä paljon. Lastenhoitajat kuvasivat toteuttamaansa toimintaa opettajia yksityiskohtaisemmin. He luettelivat erikseen esimerkiksi askartelun, laulujen, leikkien, retkien, jumppien ja kädentöiden ohjaamisen. Opettajat puhuivat pääasiassa vain ohjatun toiminnan toteuttamisesta. Joissain päiväkodeissa opettaja on suunnitellut toiminnan etukäteen, mutta suurimmassa osassa

päiväkoteja kaikki työntekijät suunnittelevat itse ohjaamansa tuokiot. Esiopetuksessa korostuu opettajan rooli, sillä esiopetustuokioiden ohjaaminen kuului selvästi vain opettajalle sekä lastenhoitajien että lastentarhanopettajien mielestä.

Molemmat ammattiryhmät käyvät lasten varhaiskasvatussuunnitelmakeskusteluja vanhempien kanssa. Opettajista kaksi kolmasosaa mainitsi vasukeskustelujen kuuluvan omaan työnkuvaansa ja lastenhoitajista sen mainitsi tasan puolet. Varhaiskasvatuslaissa linjataan, että ”lapsen varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön ja lapsen vanhempien tai muiden huoltajien kanssa. Päiväkodeissa sen laatimisesta vastaa lastentarhanopettajan kelpoisuuden omaava henkilö.” (Varhaiskasvatuslaki 1973: 7§). Kohta, jossa lastentarhanopettajat veloitetaan olemaan vastuussa suunnitelman laatimisesta, on lisätty lakiin keväällä 2015, ja sitä on tulkittu eri kunnissa eri tavoin. Joissain kunnissa varhaiskasvatuskeskusteluja käyvät vain lastentarhanopettajat, mutta joissain kaikki henkilöstön jäsenet käyvät niitä edelleen. Lapsen esiopetuksen oppimissuunnitelma -keskustelujen käyminen esiopetuksessa kuului kuitenkin selkeästi ryhmän esiopettajalle. Vasukeskustelujen lisäksi kumpikin ammattiryhmä kuvasi yhtä usein vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön vielä erikseen työnkuvaansa kuuluvaksi tehtäväksi.

8.1.4 Työtehtävät eivät eroa

Vaikka suurin osa vastaajista osasi nimetä sellaisia työtehtäviä tai vastuuta, jotka kuuluvat erityisesti vain omaan tai toisen tiimikaverin työnkuvaan, monet vastaajat myös kertoivat, ettei oman tiimin jäsenten työnkuviin ole mitään eroja. Lastenhoitajista lähes joka kolmas vastasi, ettei opettajan työnkuvaan tai työtehtäviin kuulu mitään sellaista, mitä hoitaja itse ei työssään tee. Puolet näistä lastenhoitajista piti nykyistä työnjakoa hyvänä ja toimivana, koska kaikki saavat tasapuolisesti yhtä paljon vastuuta, eikä kukaan nouse jalustalle. Osa lastenhoitajista kuitenkin peräänkuulutti opettajan vastuuta ja parempaa toiminnan suunnittelua. Nämä lastenhoitajat olivat turhautuneita siihen, että ryhmän opettajalla on nimellisesti pedagoginen vastuu, mutta se ei näy missään.

”Käytännön työni ei poikkea kovinkaan paljon lto:n työstä, kaikki teemme samaa, toki lto:lla on pedagoginen vastuu, en vain tiedä miten se meillä käytännössä näkyy ?!” (LH)

”Tiimissämme kaikki työt on jaettu tasan vasuja myöten. Kaikki työtehtävät kuuluvat jokaiselle työvuoron määrätessä päivittäisistä askareista.” (LH)

”Pedagoginen vastuu on opettajalla koska hänelle se kuuluu periaatteessa. Mutta me yhdessä kyllä toteutamme sen ja suunnittelemme. Eli meillä ei ole varsinaista jakoa siihen että ”sinä olet lastentarhanopettaja ja sinulle kuuluu pedagoginen vastuu.” (LH)

Lastentarhanopettajista joka viides ei pystynyt kuvaamaan millään tavalla, kuinka muiden tiimin jäsenten työnkuvat eroaisivat hänen työnkuvastaan. Lähestulkoon kaikki nämä opettajat kertoivat olevansa tilanteeseen pettyneitä ja toivovansa selkeämpää tehtäväjakoa. He kokivat, että kaikki tekevät kaikkea -työkulttuurissa osa lastentarhanopettajan osaamisesta jää käyttämättä. Näiden vastaajien lisäksi monet muutkin opettajat ilmaisivat myöhemmin aineistossa, että töissä vallitsee vahva kaikki tekevät kaikkea -kulttuuri, eivätkä he saa tehdä työtä opettajan työnkuvalla.

”Tällä hetkellä nykyisessä työpaikassani työtehtävien jakaminen koulutuksen pohjalta ei toteudu lainkaan, vaan kaikki tekevät kaikkea työvuoroihin perustuen, mikä on mielestäni todella väärin. - - Nykyinen tilanne on mielestäni sellainen, että en saa käyttää hyväkseni koulutustani enkä tehdä työtä sen mukaan, millaisen koulutuksen olen saanut, joten motivaationi jäädä alalle on lähellä nollaa.” (LTO)

”Paljon vuosien aikana syntyneestä ammattitaidosta ja hiljaisesta tiedosta jää käyttämättä työtehtävien jakaantuessa työvuorojen mukaan. Odotan sopivia tilanteita voidakseni toimia koulutukseni mukaisesti.” (LTO)

Lastenhoitajista suhteellisesti suurempi osa verrattuna lastentarhanopettajiin koki, ettei lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työnkuvat ja työtehtävät eroa toisistaan lainkaan. Heidän mukaansa opettajan työ ei eroa heidän työstään. Opettajien vastaukset osittain tukivat tätä väitettä, sillä monet heistä kokivat, etteivät pysty tekemään kaikkia opettajien velvollisuuksia, koska heidän odotetaan tekevän yhtä lailla myös kaikkea sitä mitä lastenhoitajat tekevät.

Vain muutamat lastentarhanopettajat hyväksyivät tämänkaltaisen toimintakulttuurin ja totesivat itsekkin, että päiväkodissa kaikki tehtävät kuuluvat kaikille. Ne opettajat, jotka pitivät tasapäistäväää tiimityöskentelyä toimivana, olivat pääasiassa koulutustaustaltaan sosionomeja. Herää kysymys, että onko sosiaalialan koulutuksen saaneiden lastentarhanopettajien helpompi sietää heikkoa opettajan roolia työssään? Tämä tutkimus ei tarjoa siihen vastausta, mutta kysymystä olisi syytä tutkia lisää.

8.2 Moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteet päiväkodissa

Tämän tutkimuksen perusteella moniammatillinen tiimityöskentely päiväkodissa näyttäytyy hyvin jännitteisenä. Tiimityöhön liittyy useita varhaiskasvatuksen työympäristölle ominaisia haasteita. Aineiston keskeisimmät haasteet ovat kaikki tekevät kaikkea -toimintakulttuuri, ymmärryksen puute, arvostuksen puute, näkymätön osaaminen sekä päiväkodin ulkopuolelta tulevat muutokset. Lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien kokemat haasteet erosivat jonkin verran toisistaan, mutta ne nivoutuivat loogisesti samojen asioiden ympärille.

8.2.1 Kaikki tekevät kaikkea -työkulttuuri

Lastentarhanopettajien vastauksissa useimmiten esille nouseva haaste oli kaikki tekevät kaikkea -työkulttuuri, joka ei mahdollista opettajan ammattiroolin ottamista. 157 opettajasta 50 mainitsi päiväkodin sisäisen työkuulttuurin estävän tai haittaavan oman ammatin mukaisella työnkuvalla työskentelyä. Tällainen toimintakulttuuri näytti aiheuttavan kummallekin ammattiryhmälle ongelmia oman ja toisen ammattiroolin ymmärtämisessä ja arvostamisessa. Lastentarhanopettajat viittasivat usein siihen, että he ovat joutuneet luopumaan koulutuksensa kautta hankitusta asiantuntijuudesta työkentällä. Tämä johtuu siitä, että opettajan työnkuva ei toteudu silloin, kun kaikki työtehtävät jaetaan työvuorojen, eikä ammattipätevyyksien mukaan.

Lastentarhanopettajien vastauksissa kaikki tekevät kaikkea -työkulttuuri laskee työn tasoa, koska koulutuksensa kautta opittuja taitoja ei päästä käyttämään. Tällaisessa toimintakulttuurissa voidaan tehdä vain asioita, joihin kaikki tiimin työntekijät pystyvät. Lastentarhanopettajat, jotka kokivat, että heidän työnkuvansa ei eroa lastenhoitajan työnkuvasta, kokivat tiimityöskentelyn haastavaksi ja raskaaksi. Lähestulkoon kaikki tutkimukseen osallistuneet opettajat olivat sitä mieltä, että työnkuvia tulisi entisestään selkeyttää entisestään ja koulutustaustan tulisi vaikuttaa siihen, kuinka työtehtävät jakautuvat.

”Moniammatillisuus kentällä on ymmärretty väärin. Se, että kaikki tekevät työvuorojensa mukaan kaikkea, ei ole moniammatillisuutta. Työtehtävät tulisi jakaa työnkuvan mukaan ja on ihmeellistä, ettei sitä tehdä - missä muussa työpaikassa annetaan työntekijöiden tehdä ”mitä huvittaa”? Koen, että korkeampaa koulutusta väheksytään kentällä ja on minulle joskus suoraan sanottukin, ettei yliopistokoulutusta

kannata tuoda esiin ettei kukaan pahoita mieltään. Moniammatillisuus on sitä, että jokainen tuo tiimin ja ryhmän hyväksi oman työnkuvansa mukaista osaamista - siksihän meillä on erikseen lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat!” (LTO)

”Olen ehdottomasti sitä mieltä, että moniammatillinen tiimityöskentely on hyväksi kaikille. Mutta! Onnistuakseen se tarvitsee työnkuvien selventämistä, rohkeaa varhaiskasvatuksen johtamista sekä monien käsitteiden avaamista. Aivan liikaa kentällä hyssytellään esim. eri ammattikuntien eroista puhumista, ettei kukaan vain pahoita mieltään. Nämä erot eivät tuo mukanaan vain oikeuksia vaan myös vastuuta. Lastentarhanopettajalla on suurempi vastuu kuin lastenhoitajalla - ihan koulutukseen ja koulutuksen tuomiin työtehtäviin katsoen.” (LTO)

” - - Kun eletään "kaikki tekee kaikkea" periaatteella ei mielestäni voida puhua moniammatillisesta tiimityöskentelystä, koska silloin eivät eri ammattien vastualueet ja vahvuudet pääse esille. Esimerkiksi lastentarhanopettajan pedagoginen osaaminen ja vastuu jää taka-alalle.” (LTO)

Lastentarhanopettajien mukaan työtehtäviä ei jaeta ammattiryhmien työnkuvien mukaisesti, ettei kenenkään mieltä pahoitettaisi. Lisäksi he pelkäävät leimautumista vaikeaksi ihmiseksi, jos pyrkisivät itse muuttamaan päiväkodissa vallitsevaa työkulttuuria. Osa tutkimukseen vastanneista lastentarhanopettajista kertoi yrittävänsä pitää kiinni opettajan työnkuvasta ja -tehtävistä, mutta tämä on haastavaa, koska lastenhoitajat eivät tunnu ymmärtävän opettajan pedagogista roolia. He ovat kokeneet, että lastenhoitajat haluavat tehdä kaikkia samoja työtehtäviä kuin opettajakin, tai vastavuoroisesti vaativat opettajaa tekemään heidän kanssaan kaikkia samoja työtehtäviä, jolloin aika ei riitä kaikkeen. Nämä opettajat ilmaisivat usein, että työkulttuuria on mahdotonta muuttaa ilman johtajan tekemää linjausta.

”Lastentarhanopettajat ovat usein niitä altavastaajia työyhteisöissä, kun ei saa eikä voi olla reilusti lto vaan pitää vähän jarrutella, ettei kukaan vaan suutu, loukkaannu tai mitä ikinä.” (LTO)

”Nopeasti tulee syrjityksi jos rupeaa itse lton asemaa korjaamaan. Helpompi mennä kaikki tekee kaikkea periaatteella.” (LTO)

”Omassa talossani ainakin (*moniammatillinen tiimityö on*) huonossa jamassa: lastenhoitajat eivät meinaa hyväksyä ltoiden pedagogista roolia. Lastenhoitajien mukaan kaikkien pitäisi tehdä kaikkea oman työnsä lisäksi.” (LTO)

”Tällä hetkellä nykyisessä työpaikassani työtehtävien jakaminen koulutuksen pohjalta ei toteudu lainkaan, vaan kaikki tekevät kaikkea työvuoroihin perustuen, mikä on mielestäni todella väärin. Tämä johtuu siitä, että johtaja ei halua puuttua keskusteluun opettajan ja hoitajan työnkuvan sisällöstä eivätkä lastenhoitajat halua "luopua" asemastaan täysin tasa-arvoisina työntekijöinä, joilla on myös oikeus kaikkeen. Kuitenkin koulutuksemme antavat hyvin erilaisen pohjan työskentelyyn ja sen pitäisi ehdottomasti näkyä myös käytännössä ja avainasemassa tähän muutokseen on johtaja.” (LTO)

Kaikki tekevät kaikkea -työkulttuurissa kaikilta työntekijöiltä vaaditaan samat taidot ja saman verran osaamista, joten moniammatillisuus ei rikasta työtä toivotulla tavalla. Tämän tutkimuksen perusteella koulutustaustan mukaiset työnkuvat eivät läheskään aina toteudu päiväkodin kentällä. Lastentarhanopettajat kokevat päiväkotien kaikki tekevät kaikkea -työkulttuurin muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta epärealistina ja väärinymmärrettynä moniammatillisuutena.

8.2.2 Arvostuksen puute

Moniammatillisen tiimityön toimivuuteen varhaiskasvatuksessa vaikuttaa merkittävästi se, kokevatko kaikki tiimin jäsenet olevansa arvostettuja. Tämän toteutuminen varhaiskasvatuksessa ei ole itsestään selvää. Lastenhoitajien vastauksissa yleisimmin toistuva moniammatillisen tiimityöskentelyn haaste olikin se, etteivät he koe heidän työtään ja osaamistaan arvostettavan. 136 lastenhoitajasta 28 kertoi vastauksessaan kokevansa arvostuksen puutetta. Monet lastenhoitajat toivat ilmi, että heidän kokemuksensa mukaan yhteiskunnassa arvostetaan tällä hetkellä vain opettajia ja pedagogiikkaa, eikä lainkaan hoitoa ja huolenpitoa. He kokivat, että varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudistamisessa opettajat on nostettu jalustalle ja lastenhoitajat on unohdettu, eikä heidän osaamistaan enää arvosteta. Lastenhoitajilta on myös rajattu pois työtehtäviä, joita he ovat ennen saaneet tehdä. Tämä sai aikaan kokemuksen siitä, ettei heidän osaamiseensa enää luoteta.

”Uudessa vasussa korostetaan kovasti lastentarhanopettajien ammattitaitoa. Mutta käytännössä suurimman osan lasten kanssa vietetystä ajasta on lastenhoitajien tekemää. Joten lastenhoitajien työpanosta tulisi enemmän tuoda näkyville.” (LH)

”On ollut toimivaa mutta nyt harmittaa kun opettajat nostavat itseään ja tuntuu kuin lastenhoitajien arvostus vähenisi.” (LH)

”Opet (siis kas. tiet. kandid) jalustalla. Avustajat pohjasakkaa. Tehdään pohjakoulutuksen eikä osaamisen perusteella. Yksi ryhmä ylitse muiden, perusteluna pedagogiikkaa. Hoito ja huolenpito sekä perhetyön osaaminen ei niin arvostettua.” (LH)

Päiväkotitoimi on työyhteisö, jossa lastenhoitajien lisäksi myös lastentarhanopettajat ovat joutuneet kokemaan, ettei heidän ammattiaan ja koulutuksen tuomaa osaamista arvosteta. Joidenkin päiväkotien toimintakulttuurissa pedagogiikka ei ole arvostettua ja sen esille nostaminen saattaisi aiheuttaa jopa mielipahaa työyhteisössä. Nämä opettajat

joutuvat omien sanojensa mukaan tyytymään rooliin, jossa eivät kannan pedagogista vastuuta. Monet lastentarhanopettajat myös kokevat, että eivät saa pitää työehtosopimuksen mukaista suunnitteluaikaansa, koska opettajan työtehtävät eivät ole muulle tiimille tai työyhteisölle tärkeitä.

”Koen, että korkeampaa koulutusta väheksytään kentällä ja on minulle joskus suoraan sanottukin, ettei yliopistokoulutusta kannata tuoda esiin ettei kukaan pahoita mieltään” (LTO)

”Ei tulisi mieleenikään ehdottaa muutoksia käytäntöihin, koska saisin heti hankalan ihmisen maineen. Päiväkodissani arvostetaan vain vähän pedagogista osaamista, ja ihmisiä haukutaan herkästi selän takana.” (LTO)

”Yksikössä kaikki tekevät kaikkea. Työhöni kuuluva suunnitteluaika ei toteudu koskaan eikä lto:n vastuuta koko ryhmän toiminnasta tueta tai arvosteta.” (LTO)

8.2.3 Ymmärryksen puute

Osa moniammatillisen tiimityön haasteista päiväkodissa vaikuttaisi liittyvän siihen, ettei henkilöstö ymmärrä samalla tavalla toisen ammattikunnan ammattiroolia ja siihen kuuluvien työtehtävien merkitystä. Erimielisyyksiä ammattiryhmien välille aiheuttaa erityisesti lastentarhanopettajan suunnitteluaika sekä kirjallisten töiden määrä ja niihin käytetty aika. Vastanneiden opettajien mukaan lastenhoitajat eivät aina hyväksy sitä, että nämä työt kuuluvat ryhmän opettajalle, eivätkä toisaalta myöskään ymmärrä, miksi nämä ovat tärkeitä työtehtäviä. Ammattiryhmät arvottavat työtehtävät eritavoin. Lastentarhanopettajat pitävät suunnittelu-, arviointi- ja dokumentointitehtäviä tärkeinä, ja ne ovat merkittävä osa opettajan ammatti-identiteettiä. Jotkut lastenhoitajat kuvaavat näitä työtehtäviä ”vain tietokoneella istumiseksi” ja ilmaisevat, että niiden suorittamista tärkeämpää olisi opettajan läsnäolo lapsiryhmässä.

”Asetelma on välillä kummallinen kun lto joutuu puolustelemaan miksi jotkut asiat on tehtävä ja lto ne tekee ja aikaa on siihen löydyttävä. Esim. suunnittelu ja valmistelu, kirjalliset työt.” (LTO)

”Joskus on haasteellista työskennellä lastenhoitajien kanssa. He eivät ymmärrä tiettyjä lastentarhanopettajien etuuksia. Vertaa kiky tai suunnitteluaika.” (LTO)

”Kyllä jokin vastakkainasettelu näkyy välillä. Esim. 2 lh vastaan lto. Ajatukset työn näkemyksistä, esim. kirjallisten töiden ja palaverien ja työajan/suunnitteluajan lisääntyneestä määrästä.” (LTO)

”Urallani olen huomannut, miten paljon jouhevammin työt sujuvat jos vastuuta ja suunnittelua on jakamassa toinenkin lto koulutuksen omaava. Ajattelemme tällöin hyvin pedagogisesti. Lastenhoitajien kanssa jatkuu "mikä kuuluu kellekin" keskustelu - aivan turhaan, molemmille on tehtävänsä, niin lto:lla kuin lh:lla.” (LTO)

Lastenhoitajat kertovat myös itse, että opettajan suunnittelu-aikaa tai kirjallisten töiden tekemiseen käytettyä aikaa on toisinaan vaikeaa ymmärtää. Lastenhoitajat kokevat näiden työtehtävien aikana olevansa liikaa yksin lapsiryhmän kanssa, jolloin opettajan osaamisesta ei ole hyötyä lapsiryhmälle. Monien lastenhoitajien on myös vaikeaa ymmärtää, miksi vain opettaja olisi pätevä tekemään tiettyjä työtehtäviä, esimerkiksi käymään vasukeskusteluja. Lastenhoitajista tuntuu, että heiltä on otettu jotain pois perusteettomasti, koska he ovat olleet hyviä vasutyössä. Joissain päiväkodeissa lastenhoitajilla säilyy edelleen oikeus käydä vasukeskusteluja vanhempien kanssa, ja nämä lastenhoitajat ovat tyytyväisiä linjaukseen, jossa heidän osaamistaan arvostetaan edelleen.

”Kuten jo mainitsin harmittaa vasujen siirtyminen opettajille, haasteet omassa työssä vähenee, samalla myös mielekkäisyys. Eriarvoisuus kiky:n työajan lisäyksessä. Opettajien suunnittelut ja palaverit yhtäaikaan päivällä niin että lastenhoitaja on yksin ryhmässä tuon ajan viikoittain... Käy raskaaksi.” (LH)

”Tuntuu että lh työnkuva koko ajan "kavennetaan" eli olemme kokoajan lasten kanssa kun ltot suunnittelevat tai järjestävät oppimisympäristöä tai ovat palavereissa tai koulutuksissa, heillä kuitenkin pedagoginen vastuu mutta eivät kuitenkaan ole ryhmissä niin sidotusti kuin hoitajat.” (LH)

”Ennen palavereihin osallistuivat kaikki, nyt on välillä tunne, että meillä on ns. kahden kerroksen väkeä: lh:t nukkarissa, lto:t palavereissa tai suunnittelemassa toimintaa.” (LH)

”Helsingissä lastenhoitajien työtehtäviä ollaan ilmeisesti rajaamassa, vasutyö kuuluisi tulevaisuudessa kokonaan lto:lle. Mielestäni tämä ei ole hyvä. Koen olevani vasutyössä erittäin vahva ammattilainen.” (LH)

Tutkimuksen perusteella vaikuttaa siltä, että päiväkodeissa ei keskustella työnjakoon ja ammattirooleihin liittyvistä asioista tarpeeksi. Lastentarhanopettajat kokevat, etteivät lastenhoitajat ymmärrä opettajan roolin merkitystä, ja lastenhoitajat vahvistavat tämän kummastelemalla opettajien työajankäyttöä epämääräisiin tehtäviin. Opettajatkaan eivät aina välttämättä ymmärrä lastenhoitajan roolin merkitystä, vaan siirtävät näiden harteille kaikki ne työtehtävät, joita eivät itse ehdi tekemään. Työtehtäviä, niiden jakautumista ammattiryhmien kesken sekä niiden syvempää merkitystä ei ilmeisesti ole

kunnolla puhuttu auki kaikissa työyhteisöissä.

8.2.4 Osaaminen ei ole näkyvää

Tämän tutkimuksen perusteella moniammatillisen tiimityöskentelyn yhtenä haasteena päiväkodissa on se, että eri ammattiryhmien osaaminen ei näy muille. Mahdollista on myös se, ettei ammattiryhmien omaa erityistä osaamista yksinkertaisesti ole riittävästi. Monet lastentarhanopettajat kertoivat, etteivät uskalla tai pysty ottamaan ammattinsa mukaista roolia, ja tämä näkyy myös lastenhoitajien vastauksissa: opettajan osaaminen ei näy heille. Monet lastenhoitajat toivat esille tyytymättömyytensä siihen, että lastenhoitajan ja lastentarhanopettajan työ on aivan samanlaista, mutta lastenhoitaja joutuu tekemään saman työn pienemmällä palkalla ja huonommilla eduilla. Kaikki tekevät kaikkea -työkulttuurissa lastenhoitajat joutuvat tekemään opettajan töitä ilman opettajan etuja. Toisaalta joistain työtehtävistä ei myöskään haluttaisi luopua, sillä tuntuu siltä, että oman työn ja ammatin arvostus vähenisi samalla.

”Ei askarruta muu kuin lastenhoitajien pienempi palkka, vaikka käytännössä työmme ei juurikaan eroa lto:n työstä, paitsi ettei meillä ole 3h /vk suunnittelu-aikaa.” (LH)

”Koen että päivähoidon sisällä on rikkaus kun on eri koulutustaustaisia ammattilaisia. Mutta kun meillä ”kaikki tekevät kaikkia töitä” eli lähihoitajatutkinnolla teen samoja työtehtäviä kuin korkeakoulututkinnon suorittaneet eikä se vaikuta palkkaan, se on epäreilu tilanne. Toisaalta myös lto:n tutkinnosta osa tuntuu menevän hukkaan jos työtehtävät ovat samoja. Meillä on puhuttu paljon lastentarhaopettajan pedagogisesta vastuusta, mutta se ei mielestäni näy millään tavalla käytännön työssä. Lähihoitajatutkinnolla teen itsenäisesti ihan samoja asioita kuin lto.” (LH)

”Moniammatillinen yhteistyö toimii, mutta mielestäni on väärin että lh ja lto tekevät samat työt (työskentelyssä ei eroja).” (LH)

Tiimin työtehtäviä luetellessaan jotkut lastenhoitajat mainitsevat, että opettajalla on pedagoginen vastuu ryhmästä, mutta käytännössä se ei näy missään. Yhteensä 19 lastenhoitajaa mainitsee, ettei opettajalla ole yhtään sen enempää osaamista kuin lastenhoitajallakaan, kummatkin pystyvät tekemään yhtä pätevästi kaikkia työtehtäviä. Ei ole sinänsä ihme, etteivät lastenhoitajat arvosta opettajan parempia etuja, jos opettajat eivät tee ammattirooliinsa kuuluvaa työtä tai heidän työnkuvansa ei eroa lastenhoitajan työstä. Tällainen tilanne saa lastenhoitajan kokemaan, että hänelle kuuluisivat samat etuudet kuin opettajalle.

”Muuten ihmetyttää se, että lastentarhanopettajalla pitäisi olla pedagoginen vastuu ja hänelle on varattu eniten suunnittelu-aikaa, mutta silti lastenhoitajat hoitavat pienemmällä koulutuksella, palkalla ja suunnitteluajalla saman toiminnan ohjauksen kuin lastentarhanopettaja.” (LH)

” - - olen pohtinut paljon lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien koulutusta ja eroja. Kokemuksieni perusteella työtehtävät ja suunnittelut on hoitanut yhtä hyvin myös lastenhoitaja.” (LH)

”(Moniammatillinen tiimityö) Toimii hyvin. Kokeneet lastenhoitajat osaavat tehdä/opettaa lapsia yhtä pätevästi kuin vastavalmistuneet opettajat esim. sosionomit joita PK on paljon lto:n tehtävissä.” (LH)

Myös lastentarhanopettajien vastauksissa nousi esille se, että lastenhoitajilta kaivataan enemmän osaamisen näyttämistä ja vastuun ottamista perushoidosta. Jos lastentarhanopettaja hoitaa kaikki opettajan työnkuvaan kuuluvat tehtävät, on mahdotonta olla mukana jokaisessa perushoitotilanteessa niiden lisäksi. Joissain tutkimuksen päiväkodeista työtehtäviä oli jaettu niin, että lastenhoitajat ovat enemmän esimerkiksi päivälevolla tai ulkona lasten kanssa, jotta opettajat pystyvät suunnittelemaan toimintaa ja tekemään kirjallisia tehtäviä. Näin ei kuitenkaan ole läheskään kaikkialla, ja näissä tilanteissa opettajat usein toivoivat lastenhoitajalta vahvempaa hoitotyön roolia. Myös hoitotyöhön vaaditaan osaamista, ja monet lastentarhanopettajat sekä pitkään uralla olleet lastenhoitajat olivat sitä mieltä, ettei nykyinen lähihoitajakoulutus anna lastenhoitajille tarpeeksi hyviä valmiuksia taidokkaaseen hoitotyöhön.

”Toivoisin siihen lisää selkeää roolijakoa mm. lastenhoitajan työnkuvan kirkastamista. Toivoisin entisajan lastenhoitajan ammattiylpeyttä hoivasta ja huolenpidosta sekä sen painottumista toiminnan suunnittelun sijaan. Liian usein perushoitolliset työt tehdään lto:n aloitteesta: suun pyyhkimiset, lasten vaatetuksesta huolehtiminen, oppimisympäristön siisteyden ylläpito.” (LTO)

”Toivoisin lastenhoitajiltani aktiivisempaa otetta perushoitotilanteisiin (pukeminen, riisuminen, lepohetket, ruuan jakaminen...), jolloin niiden toteutus olisi enemmän heidän vastuullaan ja voisin keskittyä enemmän omaan työnkuvaani. Olen tällä hetkellä mukana joka ikisessä tilanteessa päivän aikana, paitsi jos jompi kumpi lastenhoitajista "haluaa vetää toimintaa". Heillä on talon kulttuurista johtuen valinnanvapaus, minulla ei. Lahjoitan siis omaa työnkuvaani heille, samalla kun paikkaan itse jatkuvasti heidän työnkuvaansa.” (LTO)

”Moniammatillisessa yhteistyössä kuuluisi henkilöstön tehdä niitä töitä joihin heillä on koulutus. Ei toimi että opettajat hoitavat ryhmässä yhtälailla perushoitotehtäviä ja lukemattomia muita opettajille kuuluvia tehtäviä.” (LTO)

8.2.5 Päiväkodin ulkopuolelta tulevat muutokset

Vastauksissa näkyy selkeästi puhe varhaiskasvatustyön muutoksesta. Sekä lastenhoitajat että lastentarhanopettajat kokevat, että työ on muuttunut ja muuttumassa. Ammattiryhmien ajatukset muutoksen oikeasta suunnasta ovat kuitenkin toisiinsa nähden päinvastaiset. Pitkään uralla olleet lastentarhanopettajat muistelevat kaihoisesti uransa alkuaikoja, jolloin päivähoitoryhmissä oli vielä kaksi opettajaa ja vain yksi hoitaja. Silloin opettajilla ja lastenhoitajilla oli selkeät toimenkuvat ja puhuttiin kollegoiden kanssa niin sanotusti samaa kieltä. He kuvaavat, että siitä lähtien kun ryhmissä on ollut vain yksi opettaja ja kaksi hoitajaa, on työtä alettu tasapäistämään liikaa. Samalla työn vaatimukset ovat muuttuneet korkeammiksi. Päiväkodin ulkopuolella tehdyt säädosmuutokset ovat vaikeuttaneet heidän työtään ja laskeneet heidän asemaansa päiväkodissa. Pitkään uralla olleet lastenhoitajat eivät kaipaa takaisin aikaan, jossa opettajien ja hoitajien välillä oli suuri ammatillinen kuilu, vaan he ovat tyytyväisiä siihen, että työnteosta opettajien kanssa on tullut tasavertaisempaa.

Uusi varhaiskasvatuslaki ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet korostavat pedagogiikkaa ja opettajan rooli tulee niissä vahvemmin esille kuin ennen. Lastentarhanopettajat odottavat uusien perusteiden selkeyttävän ammattiryhmien työnkuvia kauan odotetulla tavalla. Vaikka monet opettajat kertovat työskentelevänsä päiväkodissa, jossa lastentarhanopettajan ja lastenhoitajan työnkuva ei edelleenkään eroa toisistaan, on nähtävissä myös puhetta muutoksesta kohti oikeaa suuntaa. Osa opettajista kuvaa, että kaikki tekevät kaikkea -kulttuuri on pikkuhiljaa väistymässä ja opettajien pedagoginen rooli on pääsemässä enemmän näkyviin.

”Se (tiimityö) toimii tiimissämme hyvin ja yleensäkin toimii paremmin kuin 15v sitten, jolloin oli vallalla kaikki tekevät kaikkea. Nyt on lastentarhanopettajuutta nostettu sekä vakan että oman johtajan taholta. Saa olla LTO ja käyttää taitojaan. Toisaalta kaipaavat aikaa, jolloin oli kaksi LTO:ta tiimissä ja puhuttiin ”samaa kieltä”. (LTO)

”Mielestäni aiemmin jossain määrin toteutettu ”kaikki tekevät kaikkea” -periaate on väistynyt / väistymässä ja erityisesti uusi vasu 2017 tulee vielä selkeämmin painottamaan pedagogiikkaa, josta lastentarhanopettajat kantavat suurimman vastuun.” (LTO)

Nämä päiväkodin ulkopuolisista sääöksistä seuraavat muutokset tuovat mukanaan myös haasteita moniammatilliselle tiimityölle. Erityisesti lastenhoitajat kokevat, että ollaan menossa väärään suuntaan ja tekemässä paluuta kivikaudelle, jossa heidän

työllään ei ole merkitystä ja vain opettajien osaamista arvostetaan. Myös itse opettajia syytetään itsensä jalustalle nostamisesta. Näyttäisi siltä, että jos pedagogiikan ja opettajuuden arvoa korostetaan, lastenhoitajat saattavat kokea, että heidän työnsä arvo laskee. Joidenkin lastenhoitajien mukaan koulutustaustojen korostaminen aiheuttaa tiimin sisälle turhaa hierarkiaa.

”Tällä hetkellä se (*tiimityö*) on menossa huonoon suuntaan. Jos lähtökohtana on, että jokaisessa ryhmässä on kaksi opettajaa ja yksi hoitaja, on lastenhoitaja todella kovilla. Aikaisemmin tuntui, että kaikkia työntekijöitä arvostettiin. Nyt ollaan menossa kohti ”luokkayhteiskuntaa” ja opettajat haluavat tehdä selvän eron muihin työntekijöihin.” (LH)

”Pahalta näyttää, että suuntaus olisi paluu kivikaudelle. Eri ammattinimikkeiden nostaminen aiheuttaa vaan ja ainoastaan epäreiluutta, eripuraa ja eriarvoisuutta. Jokaisen tiimiläisen panos on äärettömän tärkeää ja ketään ei pitäisi johtaa ylitse muiden.” (LH)

”Ollaan selvästi menossa siihen suuntaan että lto hoitaa enemmän pedaa ja lh:t vaan hoitotyötä, paluuta vanhanaikaiseen tyyliin, jossa lh:lla ei ole muuta virkaa kuin siivota, ruokkia ja ulkoilla.” (LH)

Uudet varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on julkaistu juuri ennen tämän tutkimuksen aineiston keräämistä. Tuloksissa näkyy vahvasti se, että aineisto on kerätty aikana, jolloin päiväkotien ammattiryhmät joutuvat jälleen miettimään omaa asemaansa työkentällä.

8.3 Käsitys moniammatillisen tiimityöskentelyn toimivuudesta

Tutkimuksessa selvitettiin, mitkä tekijät ovat yhteydessä lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien käsityksiin moniammatillisen tiimityöskentelyn toimivuudesta varhaiskasvatuksessa. Aineistosta löytyi monia ehtoja, joiden perusteella henkilöstö koki moniammatillisen tiimityön päiväkodissa joko toimivan hyvin tai huonosti. Keskeisimmät tiimityön toimivuuden käsityksiin vaikuttavat tekijät olivat työtehtävien jakaminen, tiimin jäsenten persoonalliset piirteet, toisten työn arvostaminen sekä päiväkodin johtajan toiminta. Ammattiryhmillä oli erityisesti toimivaan työnjakoon liittyvissä asioissa hyvinkin toisistaan hyvin poikkeavia käsityksiä.

8.3.1 Työtehtävien jakaminen

Koulutustaustan tulisi määrittää työtehtävät

Lähes kaikki kyselyyn vastanneet lastentarhanopettajat kuvasivat, että moniammatillinen tiimityöskentely on hyvä ja tärkeä asia, kunhan työtehtävät määräytyvät koulutustaustan ja ammatin perusteella. Vastausten perusteella lastentarhanopettajat pitävät moniammatillisen tiimityön toimivuuden kannalta tärkeänä sitä, että eri ammattiryhmien työnkuvat eroavat toisistaan. Näin työntekijät voivat täydentää toisiaan ja kaikki pääsevät tekemään sitä mihin heidät on koulutettu.

”Moniammatillisuus on tärkeää, jos se toteutetaan niin, että ammattiryhmillä säilyy oman koulutustaustansa mukaiset vastuut, eikä tulkita sitä tavaksi, jossa ”kaikki tekevät kaikkea tasapuolisesti”.” (LTO)

”Moniammatillisuus on rikkaus. Meillä homma toimii, koska siitä on avoimesti puhuttu ja vastuuta jaettu osaamisen ja koulutustausta mukaan.” (LTO)

”Kun tiimi on hyvä ja kaikki osapuolet tietävät työtehtävänsä - opettaja opettaa ja hoitaja hoitaa ja avustaa - niin silloin arki sujuu. Tehtävät tulee jakaa ammattipätevyyden mukaan.” (LTO)

Lähestulkoon kaikki lastentarhanopettajat, jotka kuvasivat, että tiimin työtehtävät on jaettu selkeästi koulutustaustan mukaan, olivat tyytyväisiä moniammatillisen tiimityön toimivuuteen. Ne lastentarhanopettajat puolestaan, joiden tiimissä kaikki työntekijät tekevät kaikkea koulutustaustasta riippumatta, kokivat, että moniammatillinen tiimityöskentely ei toimi eikä toteudu varhaiskasvatuksessa tarkoituksenmukaisella tavalla.

Koulutustaustoja ei tulisi korostaa

Myös tutkimukseen osallistuneista lastenhoitajista lähes kaikki kuvasivat, että moniammatillinen tiimityöskentely on hyvä asia, mutta päinvastaisesti lastentarhanopettajiin nähden moni lastenhoitaja koki, että se on toimivaa silloin, kun työntekijöiden koulutustaustat eivät tule juurikaan esille. Heidän mukaansa päiväkodin kaikille työntekijöille kuuluvat yhtä lailla myös hoitotehtävät ja niin sanotut likaiset tehtävät. Monet lastenhoitajat toivoivat, että työtä jaettaisiin enemmän oikean osaamisen mukaan, eikä niinkään koulutustaustan perusteella. Näiden lastenhoitajien mukaan saatu koulutus ei tuota ratkaisevaa osaamista, sillä kaikki työntekijät pystyvät

hoitamaan yhtä hyvin kaikkia työtehtäviä. Ja koska kaikki pystyvät hoitamaan yhtä hyvin kaikkia työtehtäviä, niiden jakaminen koulutuksen perusteella luo turhaa epätasaa tiimiin. Tämän näkökulman toi esille joka viides vastanneista lastenhoitajista. Jotkut lastenhoitajat tuovat esille, että oma tiimi toimii hyvin ilman riitoja tai muita erimielisyyksiä juuri siksi, että tarkkoja työnkuvia ei ole olemassa.

”Kaikki ovat tasavertaisia ja yhtä päteviä tekemään kaikkia työtehtäviä. Meillä ei LTO:t nosta itseään jalustalle!” (LH)

”Tarkkoja työnkuvia ei ole ja näin meillä toimii hyvin. Ei oo koskaan ollut riitaa tai erimielisyyttä kuka tekee mitään.” (LH)

”Toivoisin että nykypäivänä ei oltaisi enää niin titteli tietoisia ja tarkkoja mikä kuuluu kenellekin. Tietysti huomioiden persoonat ja halu vastuun jakamisesta.” (LH)

Osa lastenhoitajista mainitsi, että eri ammattiryhmien koulutuksia korostetaan varhaiskasvatuksessa liikaakin. Heidän kokemuksensa mukaan koulutus ja ammattipätevyys eivät ratkaise sitä, osaako työntekijä hoitaa tehtävänsä. Jos työtehtäviä jaetaan vain koulutustaustan mukaan, niin erityisesti lastenhoitajien osaamisesta jää paljon käyttämättä. Lastenhoitajat myös peräänkuuluttivat sitä, että tiimityön toimivuuteen vaikuttaa paljon se, saako hoitaja tarpeeksi vastuuta ryhmästä. Jotkut lastenhoitajat kertoivat, että koko työn mielekkyys piilee siinä, suostuuko lastentarhanopettaja jakamaan vastuuta ja tehtäviään hoitajan kanssa. Ne lastenhoitajat, jotka saivat tiimissään tehdä roolirajojen ylityksiä, eli työtehtäviä, jotka kuuluisivat perinteisesti lastentarhanopettajalle, olivat pääasiassa tyytyväisiä moniammatillisen tiimityön toimivuuteen.

”Meidän ryhmässä (*tiimityö*) toimii hyvin. Mutta on tiimejä joissa ei mitenkään. Riippuu niin paljon siitä suostuuko lastentarhanopettaja jakamaan muille omia tehtäviään. Siis antaako vastuuta.” (LH)

”Monesti huomaa tekevänsä opettajan vastuuhommia vaikka siitä ei makseta. Se tietty omaa tyhmyyttä. Tosin työn mielekkyys on siinä että on koko prosessissa mukana ja saa käyttää omaa tietotaitoansa. Useasti on ollut se joka on kantanut pedagogista vastuuta, kun opettaja ei ole jaksanut tai välittänyt tai jaksanut.” (LH)

”Toimii hyvin omassa tiimissäni, jokaisen vahvuudet huomioidaan ja me lastenhoitajat teemme työtehtäviä jotka meille eivät kuulu omasta halustamme ja mielenkiinnosta niihin.” (LH)

Vastausten perusteella kumpikin ammattiryhmä koki työtehtävien jakautumisen olevan yhteydessä tiimityön toimivuuteen. Kumpikin ammattiryhmä koki myös, että päiväkodin työtehtävät tulisi jakaa osaamisen perusteella, mutta tämä tarkoitti lastentarhanopettajille ja lastenhoitajille eri asioita. Lastentarhanopettajat tarkoittivat koulutuksen kautta hankittua ammatillista osaamista ja statusta, kun lastenhoitajat puolestaan tarkoittivat muilla tavoin hankittua tai osoitettua osaamista. Tällä tarkoitettiin pääasiassa lastenhoitajien henkilökohtaisia ominaisuuksia ja niihin liittyviä taitoja, kuten vuorovaikutus-, suunnittelu- ja toiminnanohjaustaitoja, jotka osa lastenhoitajista koki tärkeämpänä kuin koulutuksen tuoman pätevyyden työtehtävään.

8.3.2 Tiimin jäsenten persoonalliset piirteet ja ominaisuudet

Sekä lastentarhanopettajat että lastenhoitajat kokivat, että tiimin jäsenten persoonalliset piirteet vaikuttavat merkittävästi tiimityön toimivuuteen päiväkodissa. Vaikka ammattiryhmillä on toisistaan poikkeava käsitys toimivan tiimin työnjakoon liittyvissä asioissa, kummatkin toivat esille, että tiimin toimivuus on myös ihmisistä kiinni. Henkilökemiat ja tiimin jäsenten persoonalliset ominaisuudet, kuten innokkuus, sitoutuminen, fiksuus ja arvot vaikuttavat siihen, kuinka tiimityö sujuu. Ne voivat vaikuttaa myös negatiivisesti, sillä yhteistyön hankaluuksien nähtiin johtuvan enemmän persoonasta kuin koulutustaustasta.

”Mielestäni se (*moniammatillinen tiimityö*) toimii, on vahvuus tässä työssä. Tiimin täyttävät persoonat ja kiinnostus, sekä innokkuus ovat hyvän tiimityön perusta - ei niinkään se, että kaikilla olisi esim. korkeakoulutus.” (LH)

”Tiimi työskentelyyn vaikuttaa helposti, jos joku henkilöistä on jyrä, kaikki pitää tehdä vahvimman persoonan mukaan, jotta työrauha säilyisi. - - Hankaluudet tulevat usein persoonista ei niinkään koulutustaustasta.” (LH)

”Tiimit ovat erilaisia eri vuosina. Edellisenä vuotena jäin yksin puurtamaan, mutta tänä vuonna on sujunut hyvin. Yhteistyö ei riipu ammatista, vaan fiksuudesta, toisen huomioimisesta.” (LTO)

”Kaikissa koulutuksissa on omat vahvuutensa ja on erittäin positiivista yhdistää ne sekä persoonalliset vahvuudet. Jokaisen omat arvot ja ammatillisuus kertoo enemmän koulutustaustat.” (LTO)

Vastaajien joukossa oli myös sellaisia kokemuksia, joiden mukaan tiimien toimivuus päiväkodissa riippuu liiankin paljon ihmisten henkilökohtaisista piirteistä, jolloin riskinä on se, että unohdetaan kokonaan ammatillinen osaaminen. Erityisesti

lastentarhanopettajat olivat huolissaan siitä, että kiva persoona ei tee työntekijästä pätevää työhönsä, vaan siihen tarvitaan aina ammattinimikkeen mukainen koulutus. Kuitenkaan pelkkä koulutus ei takaa toimivaa tiimityöskentelyä.

Sekä lastentarhanopettajat että lastenhoitajat pitivät hyvin tärkeänä sitä, että kaikki tiimin jäsenet pääsevät käyttämään vahvuuksiaan ja osaamistaan työssä. Tämä on kuitenkin helpommin sanottu kuin tehty, sillä suurin osa lastentarhanopettajista haluaa pitää kiinni ammattinimikkeiden mukaisista työtehtävistä, kun taas monet lastenhoitajat haluaisivat tehdä niitä työtehtäviä, joissa he ovat hyviä ja joista he nauttivat. Nämä työtehtävät saattavat kuulua ammattinimikkeiden mukaisesti jaoteltuna opettajalle. Tämä aiheuttaa erityisesti lastenhoitajille kokemuksen siitä, että omia henkilökohtaisia vahvuuksiaan ei pääse hyödyntämään työssä.

8.3.3 Toisen työn arvostaminen

Kumpikin ammattiryhmä oli yhtä mieltä siitä, että moniammatillinen tiimityö voi toimia vain, jos tiimissä arvostetaan kaikkia työntekijöitä. Lastentarhanopettajien vastauksissa arvostaminen liittyy vahvasti osaamisen ja vahvuuksien hyödyntämiseen, ja niille arvon antamiseen. Kun kaikki arvostavat toistensa työtä ja työnkuvaa, on mahdollista ”puhalleta yhteen hiileen”. He toivat esille myös sen, että jos opettajan pedagogista osaamista ei tiimissä arvosteta, ei yhteinen tiimityöskentely toimi toivotulla tavalla.

”Moniammatillisuus on rikkaus ja voimavara, jos kaikkien vahvuudet osataan ottaa käyttöön ja arvostaa toinen toisiamme! Yhteen hiileen puhaltaminen ja vastuun jakaminen saavat tiimin toimimaan.” (LTO)

”Moniammatillinen tiimityö on toimivaa ja rikasta, jos jokainen on tietoinen omasta roolistaan ja kokee tulevaisuutensa hyväksytyksi ja arvostetuksi omassa työssään ja mahdollisuuksien mukaan pystytään käyttämään kaikkien vahvuuksia hyväksi.” (LTO)

”On asioita, joista usein lastenhoitajien ajatellaan pahoittavan mielensä ja opettajat antavat periksi. En kuitenkaan näe asiaa niinkään, että heidän pitäisi tehdä kaikki pöytien pyyhinnät jne. Olisi ihanaa, jos kaikki työntekijät oppisivat arvostamaan toistensa osaamista ja päästäisiin pois kilpailuasetelmasta ja pahasta mielestä sekä puhallettaisiin todella yhteen hiileen.” (LTO)

Lastenhoitajat puolestaan nostivat keskeiseksi tasavertaisuuden kokemisen tiimissä. Vaikka tiimin jäsenet ovat erilaisista koulutustaustoista, kukaan ei saisi joutua sen vuoksi eriarvoiseen asemaan. Lastenhoitajien vastauksissa arvostus liittyy usein vastuun

antamiseen ja nämä kaksi kulkevat käsikädessä; jos lastentarhanopettaja arvostaa lastenhoitajaa, hän antaa hoitajalle vastuuta. Lastenhoitajien mukaan moniammatillinen tiimityö toimii, kun kaikki kokevat tekevänsä vastuullista työtä ja saavansa siitä arvostusta muilta.

”Meidän tiimissämme ainakin toimii hyvin. Vaikka olemme eri koulutuksen käyneitä, tiimissämme vallitsee hyvä yhteistyö ja kukaan ei ole toisen ylä- tai alapuolella.” (LH)

”(*Moniammatillinen tiimityö*) Toimii hyvin, jos kaikki ymmärtävät sen hyödyt, eikä ketään aseteta eriarvoiseen asemaan pelkästään koulutuksen perusteella, vaan nähdään jokaisen oma potentiaali.” (LH)

”Toimii silloin kun lastentarhanopettajat haluavat jakaa vastuuta ja olla tasavertaisia lastenhoitajien kanssa tai kun lastenhoitaja on valmis ottamaan itselleen vastuuta. Riippuu myös henkilökemioista.” (LH)

Tällaista tasavertaisuuden kokemusta on haastavaa saavuttaa silloin, kun työtehtävät eroavat ammattinimikkeiden perusteella ja lastentarhanopettajilla on lakisääteinen vastuu lapsiryhmästä. Tässäkin tutkimuksessa on tullut esille, että erityisesti lastenhoitajat kokevat, ettei heidän hoitopainotteista työtään tällä hetkellä arvosteta tarpeeksi. Tämä kokemus saattaa myös lisätä tarvetta suurempaan vastuun saamiseen, sillä se lisää tasavertaisuuden tunnetta.

8.3.4 Päiväkodin johtajan toiminta

Päiväkodin johtajan vaikutus tiimityön toimivuuteen tulee monissa vastauksissa esille. Johtajan vaikutus on kaksisuuntainen; se joko mahdollistaa hyvän moniammatillisen tiimityön tai estää sen kokonaan. Tästä kumpikin ammattiryhmä oli yhtä mieltä, mutta erityisesti lastentarhanopettajat painottivat sitä, että päiväkotien johtajien tulisi vahvemmin johtaa eri alojen ammattilaisia ja mahdollistaa kaikille ammattiryhmille koulutustensa mukaiset roolit. Päiväkotien nykyiset johtajat saivat osakseen melko paljon kritiikkiä, sillä työntekijät kokivat heidän tekemänsä toimenpiteet moniammatillisen tiimityön toimivuuden eteen riittämättöminä.

”Johtajalla on iso rooli, mitä ja miten hän haluaa tukea. Mikäli johtaja kokee, että lton panos on korvaamaton ja lto on kaiken yläpuolella, ollaan todella huonossa asemassa. Työntekijä ei voi vaikuttaa mitenkään, koska johtajahan sen päätöksen talossaan tekee miten toimitaan.” (LH)

”Meillä on toimiva tiimityöskentelymalli. Jos johtaja arvostaa kaikkia ammattiryhmiä tiimit saavat edellytykset toimia.” (LH)

”Johtajalla on iso rooli. Hänen tehtävänsä on luoda sellainen ilmapiiri, että kaikki tietävät että talossa työskentele opettajia ja hoitajia mahdollisesti myös avustajia tms.” (LTO)

”Joka talolla pitäisi olla oma johtaja, ja johtajan pitäisi olla läsnä joka ikisessä palaverissa. Tietää talon asiat ja oikeasti johtaa taloja. Eikä niin, että lastenhoitajat määräenemmistöllä jyrää päätöksiä ja lastentarhanopettajien pedagogiikka ja osaaminen unohtuu.” (LTO)

Jos johtaja ei ota kantaa tai selkeästi johda eri ammattiryhmien yhdessä työskentelyn toimintakulttuuria, niin työntekijät kaappaavat vallan tässä asiassa. Jotkut lastentarhanopettajat kuvaavat, että lastenhoitajat jyräävät heidät määräenemmistöllä, jolloin opettajuus ja pedagogiikka jäävät päiväkodissa taka-alalle. He kuvaavat, että johtajan on tehtävä koko työyhteisölle selväksi miksi lastentarhanopettajan työnkuvaan kuuluvat tietyt velvollisuudet, muuten opettajan asemaa on mahdotonta ottaa. Työyhteisön johtajan merkitys korostuu tässä tutkimuksessa enemmän kuin aiemmin sosiaali- ja terveysalalla tehdyissä tutkimuksissa. Johtaminen on keskeisesti yhteydessä päiväkodin toimintakulttuuriin ja kaikkien työntekijöiden työn tekemiseen.

9 Tulosten tarkastelua

Tässä luvussa tarkastelen tutkimuksen tuloksia tarkemmin ja esittelen niitä myös aiemman tutkimuskirjallisuuden valossa. Etenen tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä, mutta avaan myös tulosten yhteyksiä toisiinsa. Pysin käsitteellistämään tuloksissa esiintyviä ilmiöitä ja tuomaan esille näiden ilmiöiden mahdollisia syitä ja seurauksia. Tässä luvussa pyrin auttamaan lukijaa ymmärtämään paremmin tutkimustuloksissa ilmenneitä varhaiskasvatuksen moniammatilliseen tiimityöskentelyyn yhteydessä olevia tekijöitä.

9.1 Moniammatillisen tiimin työnjako

Tämän tutkimuksen perusteella lastentarhanopettajan ja lastenhoitajan työtehtävissä tai vähintäänkin suhtautumisessa oman ammattiryhmän työtehtäviin päiväkodissa on eroavaisuuksia, sillä he kuvasivat omaan työnkuvaansa kuuluvan toisistaan poikkeavia tehtäviä. Vastaukset eivät paljasta todellisuutta siitä millaisia työtehtäviä ja kuinka paljon mitäkin niistä arjessa suoritetaan, mutta niiden avulla on mahdollista tavoittaa se, millaisten asioiden parissa henkilöstö tulkitsee työnsä tekevän. (Karila & Nummenmaa 2001.) Lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien kuvaukset omaan työnkuvaansa kuuluvista tehtävistä vastaavat melko hyvin tämän tutkielman 2. luvussa esiteltyjä eri ammattiryhmiä koskevia työnkuvauksia ja osaamisvaatimuksia. Kaikki tekevät kaikkea –työkulttuuri ei siis vallitse ainakaan kaikissa päiväkodeissa, sillä aineiston perusteella joissain päiväkodeissa sekä opettajilla että hoitajilla on hyvin selkeät ammattiroolit. Tässä on kuitenkin paljon vaihtelua päiväkotien välillä.

Tulosten perusteella lastentarhanopettajat kantavat vastuuta lapsiryhmän toiminnasta, pedagogiikasta ja tiimin palaverista. He huolehtivat yhteistyöstä päiväkodin ulkopuolisten tahojen kanssa sekä erityislasten tukitoimista. Lastentarhanopettajat kuvasivat työhönsä kuuluvan myös enemmän kirjallisia töitä, kokouksia sekä tiedotukseen ja viestintään liittyviä työtehtäviä. Lastenhoitajat puolestaan kuvasivat työnkuvaansa kuuluvan enemmän hoitoon ja huolenpitoon liittyviä tehtäviä. He ovat koko ajan lasten seurassa tukien heitä kaikissa päivän askareissa. Lastenhoitajat kuvasivat myös tekevänsä enemmän siisteyteen ja viihtyisyyteen liittyviä tehtäviä sekä suunnittelevansa työvuoroja ja kirjaavansa lasten hoitoaikoja ylös. Lastenhoitajat ovat

lastentarhanopettajia enemmän läsnä muun muassa lasten ulkoilu- ja päiväunihetkillä. Lastentarhanopettajat puolestaan hoitavat lastenhoitajia selkeästi enemmän ryhmän ulkopuolisia tehtäviä, tai ainakin ne korostuvat opettajien vastauksissa. Erikoista on, että ryhmän ulkopuoliset tehtävät on lähestulkoon unohdettu sosiaali- ja terveysministeriön (2007a; Sarvimäki & Siltaniemi 2007) pyrkimyksissä selkeyttää henkilöstön työnkuvia ja tehtävärakennetta, vaikka ne näyttävät muodostavan erittäin ison osan opettajien työnkuvasta.

Lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien yhteisiä työtehtäviä päiväkodissa ovat tämän tutkimuksen perusteella lapsiryhmän toiminnan suunnittelu ja ohjaaminen, vasukeskustelujen käyminen vanhempien kanssa sekä muu yhteistyö vanhempien kanssa. Myös tämä noudattelee henkilöstön tehtävärakennesuosittelusta sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden linjausta siitä, että lastentarhanopettajat, lastenhoitajat ja muu varhaiskasvatuksen henkilöstö suunnittelevat ja toteuttavat toimintaa yhdessä.

Analysoimalla pelkästään kyselylomakkeen ensimmäisen kysymyksen varhaiskasvatuksen tiimityöskentelystä olisi tullut paljon todellisuutta ruusuisempi kuva. Kysyttäessä tarkentavia kysymyksiä moniammatillisesta tiimityöskentelystä vastauksissa ilmeni paljon haasteita ja huolia liittyen erityisesti työtehtävien jakamiseen ja ammattirooleihin tiimissä. Aineistosta oli nähtävillä useita päiväkoteja, joissa kaikki ammattiryhmät tekevät yhtä lailla kaikkia työtehtäviä, eli työntekijöiden työnkuvat eivät eroa toisistaan. Tällaisessa toimintakulttuurissa lastentarhanopettajat kokevat, etteivät pääse toteuttamaan omaa työnkuvaansa ja ammattirooliaan. Lastenhoitajat puolestaan kokevat opettajan paremman palkan ja muut edut epäreiluina, koska opettajan työ ei eroa lastenhoitajan työstä. Toisaalta lastenhoitajat eivät myöskään halua luopua yhteisistä työtehtävistä ja siirtyä pelkästään hoitotyöhön.

9.2 Moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteet päiväkodissa

Tutkimustulosten perusteella päiväkotien kaikki tekevät kaikkea -työkulttuurissa moniammatillisen tiimityön kokevat erityisesti lastentarhanopettajat haasteelliseksi. Monien tutkimukseen osallistuneiden lastentarhanopettajien kokemus oli se, että päiväkodin toimintakulttuuri ei anna heille mahdollisuutta toimia koulutuksessa

opittujen taitojen mukaisesti, vaan pakottaa heidät samaan muottiin lastenhoitajien kanssa. Myös Karilan (1997) ja Kantosen (2015) mukaan toimintakulttuurissa, jossa kaikki tekevät kaikkea työvuorojen mukaisesti, erityisesti lastentarhanopettajat kokevat luopuvansa omasta asiantuntijuudestaan.

Karilan (1997) mukaan ammatillaisuus ja ammatillisuus alkavat kehittyä alan opintojen aikana. Ne jatkavat kehittymistään työelämässä ja työpaikan toimintakulttuuri on tärkeässä osassa: se luo ammattilaisille rajoitteet ja mahdollisuudet. Lastentarhanopettajia tällainen toimintakulttuuri näyttäisi vain rajoittavan, mutta lastenhoitajille se saattaa antaa mahdollisuuksia pyrkiä pois perinteisestä hoitajan roolista lähemmäs kohti opettajan roolia. Tällaisessa toimintakulttuurissa koko henkilöstön ammatti-identiteetti muodostuu Karilan ja Kupilan (2010) mukaan epäselväksi ja hauraaksi. Kun kaikki tekevät kaikkea lastenhoitajat kokevat usein, että joutuvat pienemmällä palkalla tekemään opettajan kanssa samoja työtehtäviä.

Tutkimuksen tuloksissa on nähtävissä päivähoidon historiallisesti haastavat juuret, joiden vuoksi siellä työskentelevien ammattiryhmien on ollut vaikeaa sopia päiväkotikentälle. Kinon (1997; 2008) on kuvannut, kuinka päivähoito on ollut pitkään sosiaalihuollon hallinnoima kenttä, jolloin opettajuus ja pedagogiikka eivät ole olleet sen keskeisiä kulmakiviä. Lastentarhanopettajakoulutus on kuitenkin koko ajan ollut pedagoginen koulutus, ja uusien lastentarhanopettajien valmistuessa kentälle pedagogisille taidoille ei olekaan ollut tilausta. Tilanne on ollut pitkään erityisesti lastentarhanopettajien osalta ristiriitainen. Tässä tutkimuksessa he kuvaavat toistuvasti, kuinka päiväkodin toimintakulttuurissa ei ole mahdollista toimia koulutuksessa opittujen taitojen mukaisesti, vaan heiltä odotetaan samankaltaista työtä kuin lastenhoitajilta. Lastentarhanopettajat ovat Kinon (1998) mukaan pyrkineet kohti opettajan statusta ja professiota, mutta yhteiskunnallisesti heidän on katsottu kuuluvan sosiaalihuollon, eikä opetustyön piiriin, eivätkä nämä pyrkimykset ole toteutuneet. Heidän pedagoginen pääomansa ei ole ollut päivähoidon kentällä riittävän arvokasta nostamaan heidän asemaansa. Vaikka varhaiskasvatus on nykyään osa opetus- ja koulutuspolkua, se ei näytä tuoneen ainakaan vielä ratkaisua näiden kipuilevien opettajien tilanteeseen.

Päiväkodin moniammatillisen tiimityöskentelyn yhtenä haasteena on se, etteivät ammattiryhmät aina arvosta toistensa osaamista. Myös aiemmissa tutkimuksissa on tullut esille, että yhteisen arvostuksen puuttuminen on yksi yleisimmistä moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteista (Kvarnström 2008; Lingard ym. 2004). Erityisesti hierarkkisessa työyhteisössä kaikkien työntekijöiden on vaikeaa kokea tulleen yhtä arvostetuksi. Lingardin ym. (2004) tutkimuksessa nähtiin, että kun jonkun osaamista tiimissä ei tunnusteta tai arvosteta, loppuu arvostuksen antaminen myöskin toiseen suuntaan. Näin lopputuloksena on se, että kaikki kokevat olevansa epäarvostettuja. Myös tässä tutkimuksessa näkyy viitteitä vastaavasta, sillä lastenhoitajat kokevat, että opettajat eivät arvosta ja halua tehdä perushoitoon liittyviä tehtäviä ja lastentarhanopettajat kokevat, että lastenhoitajat eivät arvosta pedagogiikkaan liittyviä työtehtäviä. Tällaisessa ilmapiirissä moniammatillisen tiimityöskentelyn on lähestulkoon mahdotonta toimia työtä rikastavalla tavalla.

Kun lastentarhanopettajien asemaa korostetaan tällä hetkellä lainsäädännöllä ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa, vaikuttaa se myös lastenhoitajiin. Kinoksen (2008) mukaan yhden ammattiryhmän statuksen nouseminen kentällä muita korkeammalle aiheuttaa väistämättä ammattiryhmien välille konflikteja, koska kaikki ammattiryhmät haluaisivat korkean statuksen ja erottua tavanomaisesta työstä. Lastenhoitajat eivät voi hylätä hoitoa ja huolenpitoa, mutta he voivat pyrkiä tekemään opettajan työnkuvaan kuuluvia tehtäviä nostaakseen omaa statustaan. Tämänkin tutkimuksen mukaan samat työtehtävät opettajan kanssa vaikuttavat tuovan lastenhoitajien työlle lisäarvoa. Kinoksen (2008) mukaan tämä on tavanomaista samalla kentällä työskentelevien lähiammattien välillä. Hän kuvaa uusweberiläis-bourdieulaisten näkökulman kautta tapahtumaa niin, että ne ammattiryhmät, joiden asema kentällä jää heikommaksi, joutuvat aloittamaan kamppailun myös oman statuksensa nostamiseksi. Tämä tapahtuu perinteisesti imitoimalla korkeammin koulutetun ammattiryhmän työhön kuuluvia käytäntöjä ja perinteisiä toimia. Esimerkiksi Isoherrasen (2012) tutkimuksessa oli nähtävillä vastaava ilmiö, kun lähihoitajat halusivat jakaa potilaille lääkkeitä, vaikka se oli rajattu sairaanhoitajan tehtäväksi. Korkeammin koulutetut sairaanhoitajat halusivat pitää kiinni tehtävästä, koska se vaikutti heidän statukseensa sitä ylentävästi. Sairanhoitajat puolestaan eivät olisi halunneet tehdä lähihoitajien työnkuvaan kuuluvia hoitotehtäviä.

Kinos (2008) kutsuu tietyn työtehtävän rajaamista pois joltakin ammattikunnalta sosiaalisesti ulossulkemiseksi. Sosiaalinen ulossulkeminen johtaa hänen mukaansa väistämättä jännitteeseen ja konflikteihin työyhteisössä. Myös tämän tutkimuksen aineistossa on selkeästi nähtävissä ulossulkemisesta johtuvaa jännitettä, joka juontaa juurensa muun muassa siitä, että vasukeskustelut vanhempien kanssa on nyt entistä selkeämmin rajattu vain lastentarhanopettajan työtehtäväksi. Samoin vain opettajalle kuuluva suunnittelu-aika nähdään kentällä eriarvoisuutta tuottavana työtehtävänä. Lastenhoitajien vastauksissa näkyy paljon vastustusta työtehtävien uutta rajaamista kohtaan. Vastuullisen työtehtävän menettäminen heikentää työn mielekkyyttä ja turhauttaa, koska tuntuu ettei omaa osaamista enää arvosteta. Päiväkotimuodostaa kentän, jossa taistellaan lähekkäisten ammattien etuoikeuksista.

Lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat eivät aina ymmärrä toistensa rooleja tai näkökantoja yhteiseen työhön. Tämä aiheuttaa ristiriitoja tilanteissa, joissa ammattiryhmien odotukset toistensa käyttäytymisestä roolissaan eivät ole yhteneväisiä. Hyvä esimerkki tästä on se, että lastentarhanopettajat kokevat lastenhoitajien pyrkivän jatkuvasti tekemään heidän työtehtäviään, vaikka heidän mielestään ne eivät kuulu lastenhoitajan ammattirooliin. Jotta moniammatillinen tiimi toimisi ideaalilla tavalla, ei riitä, että tiimin jäsenet tuntevat oman ammattinsa osaamisen ja vahvuudet, vaan myös muiden ammattiroolia ja osaamista pitäisi ymmärtää (Larkin & Gallagher 2005).

Tilannetta on helpompi ymmärtää, kun ottaa huomioon päivähoiton historian ja sen, kuinka eri ammattikunnat ovat oikeastaan alusta asti edustaneet eri intressipiirejä, ja ovat näin ollen joutuneet eturistiriitoihin toistensa kanssa (Kinos 1998). Kinoksen (1997) mukaan ei ole koskaan ollut täysin yhtenäistä varhaiskasvatuksen henkilöstöä, koska osa työntekijöistä on hakeutunut kohti opetuskenttää, osa sosiaalityön kenttää ja osa terveydenhuollon kenttää. Kaikki ammattiryhmät ovat keskittyneet ajamaan oman ammattikuntansa etuja, ja tällaisessa kontekstissa muita onkin vaikeaa todella ymmärtää. Mikään ammattiryhmä ei kuitenkaan ole saanut pidettyä itsellään monopoliasemaa, joten tärkeimmän pääoman muotoa on ollut vaikeaa määritellä. Sitä on kuitenkin pyritty tavoittelemaan, ja tämä on johtanut taisteluihin näiden lähekkäisten ammattien etuoikeuksista.

Useat aiemmat tutkimukset osoittavat, että moniammatillinen tiimityö kärsii

huomattavasti siitä, jos työntekijät eivät ymmärrä toistensa ammatillista roolia tai koulutuksen tuomaa osaamista (Suter ym. 2009; Macdonald ym. 2009; Larkin & Gallagher 2005). Jos jollakin tiimin jäsenellä on erilaisia rooliinsa kohdistuvia käsityksiä kuin muilla tiimin jäsenillä, ajaudutaan rooliristiriitoihin. Tässä tutkimuksessa esiintyi runsaasti rooliristiriitoja ja heräsi jopa kysymys, että tietävätkö lastenhoitajat ja lastentarhanopettajat lainkaan minkälaista roolia tiimin muut jäsenet heiltä odottavat. Työntekijät ovat omasta roolistaan edes jossain määrin tietoisia, mutta toisten ammatillista osaamista ei tunnisteta. Roolirajoja ylitetään päiväkodissa holtittomasti ilman yhteistä sopimusta tai ymmärrystä siitä miksi niin tehdään. Isoherranen (2012) on osoittanut, että roolirajojen ylityksiä olisi mahdollista tehdä myös ilman mielen pahoittamista silloin, kun ammattiroolit ovat selkeät ja rajojen ylityksistä vallitsee yhteisymmärrys.

Yksi moniammatillisen tiimityön haasteista päiväkodissa on se, etteivät kaikki työntekijät koe toisella ammattiryhmällä olevan sellaista osaamista, jota itsellä ei olisi. Tällöin useamman ammattiryhmän yhdessä työskentely ei rikasta työtä, vaan johtaa työtehtävistä kinasteluun. Toisen ammattiryhmän erityisosaamista ei joko nähdä tai sitten sitä ei yksinkertaisesti ole. Toisaalta kaikki tekevät kaikkea -työkulttuurissa omaa osaamista ei päästä käyttämään ja näyttämään kunnolla. Joka tapauksessa tämän seurauksena on se, ettei toisen osaamista voi myöskään arvostaa. Joidenkin lastenhoitajien on vaikeaa ymmärtää, miksi tietyt työtehtävät kuuluisivat vain opettajalle, koska he pystyvät tekemään samat tehtävät yhtä hyvin itsekin.

On huolestuttavaa, että monet lastenhoitajat kokevat, ettei opettajan pedagoginen vastuu tarkoita käytännössä mitään. Lähestulkoon jokainen tähän tutkimukseen osallistuneista lastentarhanopettajista kuitenkin kertoi pedagogisen vastuun olevan keskeinen tehtävä heidän työnkuvassaan. Onko niin, että lastenhoitajien on vaikeaa ymmärtää pedagogisen vastuun merkitystä, kuten monet lastentarhanopettajat ovat kuvanneet, vai niin, että opettajat eivät todella ota pedagogista vastuuta, jolloin se ei myöskään näy missään? On mahdollista, ettei kaikilla lastentarhanopettajilla ole tarpeeksi osaamista sen toteuttamiseen ja siksiikin tyydytään tekemään täysin samaa työtä. Näissä päiväkodeissa on päädytty tilanteeseen, jossa lastenhoitajat kokevat olevansa yhtä päteviä tekemään kaikkia työtehtäviä, ja mahdollisesti he ovatkin.

Kallialan (2012) mukaan, jos näissä päiväkodeissa alettaisiin vaatia varhaispedagogista ammatillista osaamista, esimerkiksi lähihoitajien ammatillinen osaaminen ei välttämättä enää riittäisi. Työn jakamiseen ja osaamisen näyttämiseen liittyy myös se, että päiväkodissa kaikkien lasten kanssa työskentelevien työntekijöiden työhön kuuluu paljon sellaista, jonka voi katsoa kuuluvaksi kenen tahansa lasten kanssa tekemisissä olevan aikuisen osaamisalueeseen. Tämä toisaalta korostaa saman tekemistä, mutta sen ei tulisi olla esteenä myös eriytyneen osaamisen käyttämiselle. Moniammatillisella yhteistyöllä on tarkoitus saavuttaa jotakin sellaista, johon yhden ammatin edustajat eivät yksin pysty (Karila & Nummenmaa 2001), mutta jos osaaminen ei ole näkyvää tai erilaista osaamista ei ole, ei tiimi hyödy eri ammattiryhmien edustajista.

Kaikki osaaminen ei kuitenkaan ole mitattavissa näkyvien työtehtävien suorittamisella. Howes, James ja Richie (2003) osoittivat, että päiväkodin henkilökunnasta korkeimmin koulutetuilla työntekijöillä oli suurin vaikuttavuus lasten oppimiseen. Vaikuttavuus syntyi siitä, että opettajat osallistuivat aktiivisesti lasten tekemisiin, olivat sitoutuneita lapsiin ja he myös tarjosivat lapsille eniten sekä opettajan omasta että lasten aloitteista lähteviä virikkeellisiä oppimiskokemuksia. Opettajan osaamisessa on siis kyse paljon syvällisemmistä asioista, kuin vain suunnitteluajasta ja vasukeskustelujen kirjaamisesta, jotka tuntuvat korostuvan tämän hetken keskusteluissa.

Myöskään lastenhoitajien ammatillinen osaaminen ei tule kaikissa tiimeissä esille. Opettajat kuvaavat kaipaavansa entisajan lastenhoitajien ylpeyttä hoiva- ja huolenpitotehtävistä ja ammattitaitoista otetta pienten lasten hoitoon. Tällä hetkellä vastaavaa osaamista ei ilmeisesti ole näkyvillä, sillä hoitajat haluaisivat mieluummin tehdä ”opettajamaisia” työtehtäviä. Tälläkin ilmiöllä on kytkeä Kinoksen (2008) esittelemään uusweberiläis-bourdieulaiseen näkökulmaan. Pikkuhiljaa varhaiskasvatuksen tieteellistymisen myötä ja viimeistään hallinnonalasiirron jälkeen päiväkotikentälle on alkanut kehittyä akateeminen eliitti, jonka merkittävin pääoma on pedagogiikka. Jos alemmin koulutettu ammattiryhmä haluaa nostaa omaa statustaan, on sen tavoiteltava samaa pääomaa ja taisteltava siitä osoittamalla, että heillä on samat tiedot ja taidot. Opettajat kuitenkin toivoisivat, että hoitajat ottaisivat enemmän vastuuta heille kuuluvasta hoitotyöstä, jotta heidän olisi mahdollista hoitaa paremmin opettajan tehtäviä. Merkille pantavaa on se, että monissa vastauksissa lastenhoitajien ei odoteta tekevän enemmän hoitotyötä koska he ovat hyviä siinä, vaan koska opettajalla ei ole

aikaa siihen. Jos tiimissä on päädytty järjestelmään, jossa lastenhoitaja on ottanut enemmän vastuuta perushoidosta, päivälevosta tai ulkoilusta, on tämä perusteltu yleensä sillä, että ryhmän opettajan on päästävä tekemään kirjallisia tehtäviä ja suunnittelua. Ei ole helppoa kokea omaa ammattia arvostetuksi, jos töissä asetelma on se, että on vain mahdollistamassa jonkun toisen korkeammin koulutetun ammattiryhmän työskentelyn. Siihen, kuinka perustelemme työnjakoa tulisi kiinnittää selkeämmin huomiota. Esimerkiksi Rockel (2009) on ehdottanut, että hoidon merkitys tulisi kirjata ja avata opetussuunnitelmaan, jotta siitä voisi tulla tietyn ammattikunnan ylpeys.

Tiimityöskentelylle oman haasteensa aiheuttavat myös päiväkodin ulkopuolelta tulevat muutokset. Nykyinen päivähoitojärjestelmä on alun perin syntynyt työvoima- ja sosiaalipoliittisista tarpeista, ja sillä on nähty vuoroin sosiaalipoliittisia, lapsipoliittisia, perhepoliittisia, työvoimapolitiittisia ja koulutuspoliittisia tehtäviä (Alila ym. 2014.) Samalla työntekijöiden asema ja heidän hallussaan olevan asiantuntijuuden arvostus ovat vaihdelleet päiväkodissa eri aikoina (Karila & Kupila 2010). Henkilöstön suhdeluvut ovat muuttuneet ajan myötä ja tämä on vaikuttanut kaikkien ammattiryhmien asemaan ja työnkuvaan.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden kaltaiset dokumentit heijastelevat oman aikansa päivähoidon ideologiaa ja vaikuttavat alan työntekijöiden keskinäisiin suhteisiin (Davis & Degotardi 2015). Aineistosta on nähtävissä, että aineistonkeruun hetkellä uusi varhaiskasvatuslaki ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet kuohuttavat päiväkodeissa ja kaikki ammattiryhmät ovat epävarmoja omasta asemastaan kentällä. Kuten Kinos (2008) on ilmaissut, valtio, koulutusjärjestelmä ja ammattiliitot määrittävät kenellä on milloinkin arvokkainta pääomaa päiväkodissa. Työntekijöillä on siihen vain vähän vaikutusta. Se, että uusimmat varhaiskasvatusta ohjaavat asiakirjat korostavat pedagogiikkaa enemmän kuin aiemmin, saa aikaan sen, että lastentarhanopettajien hallussa oleva pääoma on tällä hetkellä nousussa. Tästä näkökulmasta katsottuna aineistossa näkyvä asemataistelu ja konfliktit alkavat näyttää loogisemmilta.

9.3 Käsitys moniammatillisen tiimityöskentelyn toimivuudesta

Henkilöstön käsityksiin moniammatillisen tiimityöskentelyn toimivuudesta olivat tutkimuksen perusteella yhteydessä ainakin työtehtävien jakaminen, ihmisten persoonalliset piirteet, toisten arvostaminen ja johtajan toiminta. Kaikki nämä tekijät ovat tulleet esille myös aiemmassa moniammatillista tiimityöskentelyä koskevassa tutkimuskirjallisuudessa. Johtajan rooli tiimityöskentelyn mahdollistajana ja rajoittajana kuitenkin korostui päiväkodissa verrattuna muun muassa terveydenhuollon kentällä tehtyihin tutkimuksiin.

Lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien käsitys toimivan tiimin työnjaosta poikkesi selvästi toisistaan. Suurimmalle osalle lastentarhanopettajista oli ehdottoman tärkeää, että koulutustausta ja ammatti määrittävät työtehtävät, kun taas lastenhoitajien vastauksissa toivottiin, ettei koulutustaustoja juurikaan korostettaisi, koska ne eivät takaa parempaa osaamista ja aiheuttavat turhaa hierarkiaa tiimissä. Lastenhoitajat toivoivat, että työtä jaettaisiin oikean osaamisen mukaan, eikä rajattaisi työtehtäviä joltain ammattiryhmältä pois vain koulutustaustan vuoksi. Tällä on mahdollisesti yhteys Karilan ja Nummenmaan (2001) tutkimustulokseen siitä, että jotkut päiväkodin työntekijät kokevat ammatillisiksi vahvuuksikseen vain heidän henkilökohtaisia ominaisuuksiaan, eivätkä lainkaan varhaiskasvatukseen liittyviä ammatillisia tietoja ja taitoja. Näiden työntekijöiden ammattitaitoa määritti suuresti se, millainen ihminen hän on. Jos näin on, myös epäluottamuksen osoitus ammattitaitoa kohtaan kolahtaa siihen millainen ihminen hän on.

Kuten jo aiemmin on tullut esille, on jossakin määrin luonnollista, että korkeammin koulutettu ammattiryhmä haluaa työtehtävillään erottua muista kentän työntekijöistä. (Kinos 2008). Lastentarhanopettajat toivat usein esille koulutuksessa opitut tiedot ja taidot. Heidän vastauksissaan on nähtävillä Kinoksen (2008; 1998) kuvaamaa pyrkimystä nostaa omaa professionaalista asemaansa ja erottua muista kentän työntekijöistä. Professionaalistumispyrkimykset naisvaltaisilla hoiva- ja kasvatusalilla ovat kuitenkin haasteellisia, sillä heidän akateemista osaamistaan on vaikeaa todistaa työssä, johon liittyy ”äidillisiksikin” katsottuja taitoja. Lastentarhanopettajakoulutus on onnistunut luomaan opettajille vahvan ammatti-identiteetin, joka alkaa murentua

työelämässä. Kamppailua jatketaan silti, ja pyrkimys näyttäisi olevan, että lastenhoitajat voitaisiin sulkea ulos työtehtävistä, jotka takaavat opettajalle korkeamman statukseen. Lisäksi näyttäisi siltä, että lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien koulutukset eivät anna ammattiryhmille samanlaista käsitystä päiväkodin ammattirooleista ja yhteisestä tiimityöskentelystä. myös tämä johtaa konflikteihin ja asemataisteluun työelämässä. Muun muassa Sicotte ym. (2002), Suter ym. (2009) ja MacDonald ym. (2009) ovat nostaneet esille, että valtataisteluilta työelämässä voitaisiin välttyä, jos moniammatillisen yhteistyön taitoja harjoiteltaisiin jo opiskeluvaiheessa. Parasta olisi, jos eri alojen opiskelijat voisivat opintojen aikana tehdä yhteistyötä toistensa kanssa ja oppia toistensa työn merkityksestä.

Sicotten ym. (2002) mukaan oman ammattiryhmän arvoista ja autonomiasta halutaan pitää erityisen kovasti kiinni silloin, jos tiimin jäseniltä puuttuu riittävän yhtenäinen ajattelumalli moniammatillisesta tiimityöskentelystä. He esittivät myös, että kaikki ammattiryhmät haluavat todellisuudessa pitää kiinni oman ammattikuntansa erityisosaamisesta. Kinos (1998; 2008) kutsuu vastaavaa ilmiötä pyrkimykseksi luoda monopoli oman ammattiryhmän työtehtäville. Päiväkodissa tähän kuitenkin pyrkivät vain lastentarhanopettajat, sillä lastenhoitajat ovat hyvinkin valmiita jakamaan hoitotyötä lastentarhanopettajien kanssa. Lastenhoitajat eivät yritä rajata työtehtäviä vain itselleen, vaan enemmänkin toivovat sitä, että lastentarhanopettajat olisivat paljon mukana hoitotilanteissa. Tämä viittaisi siihen, etteivät lastenhoitajat välttämättä koe omaavansa sellaista ammattitaitoa, jota he tahtoisivat suojella muilta ammattiryhmiltä. Myös Kinos (2008) on huomauttanut, että usein vain akateemisemmin koulutetulla ammattiryhmällä on kyky erottautua tavanomaisesta työstä.

Kumpikin ammattiryhmä oli yhtä mieltä siitä, että ihmisten persoonalliset piirteet ja ominaisuudet vaikuttavat tiimin toimivuuteen. Tiimissä työntekijät eivät ole vain oman alansa edustajia, vaan myös yksilöitä, joiden persoonallisuuden piirteet, tavat ja käyttäytyminen vaikuttavat tiimin toimintaan (Isoherranen 2005). Joskus tiimi ei toimi kunnolla siksi, että persoonat eivät tule toimeen keskenään. Sicotte ym. (2002) havaitsivat tutkimuksessaan, että tiimin sisäinen hyvä yhteishenki tuki moniammatillisen tiimityön onnistumista. Hyvä yhteishenki tuli esille myös tässä tutkimuksessa; kun tiimissä työskentelee hyviä tyyppejä, on helpompaa tehdä yhteistyötä ja niin sanotusti puhalttaa yhteen hiileen. Toisaalta, jos tiimikaverit ovat

todella mukavia, on myös helpompaa sietää joitakin moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteita, kuten päiväkodin ulkopuolelta tulevia muutoksia tai kaikki tekevät kaikkea -työkulttuurin aiheuttamaa epäselvyyttä työnjaossa. Jos persoonat eivät puolestaan tule toimeen, sitä ei hyvitä toivottu työnjako tai johtajan tekemät linjaukset.

Tiimityön onnistumiseen vaaditaan myös tiettyjä henkilökohtaisia taitoja. Katzenbach ja Smith (1993) ovat asettaneet yhdeksi onnistuneen tiimityöskentelyn kriteeriksi sen, että kaikilla tiimin jäsenillä tulisi olla tarpeeksi tiimityöskentelytaitoja. Kaikilta tiimin jäseniltä vaaditaan vuorovaikutustaitoja, ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaitoja. Ilman hyviä vuorovaikutustaitoja tiimin on mahdotonta muodostaa yhteisymmärrystä tehtävästä työstä sekä yhteisestä päämäärästä. Näiden taitojen vahvistaminen myös varhaiskasvatuksen kentällä auttaisi todennäköisesti henkilöstöä ymmärtämään ja arvostamaan toisiaan enemmän.

Moniammatillisen tiimityön toimivuuden kokemukseen päiväkodissa vaikuttaa arvostuksen saaminen muilta tiimin jäseniltä. Myös muut tutkijat ovat saaneet vastaavia tuloksia siitä, että arvostuksen saaminen muilta tiimin jäseniltä on yksi keskeinen moniammatillisen tiimityön toimivuuteen vaikuttava tekijä (Lingard ym. 2004; Kvarnström 2008). Sekä lastentarhanopettajien että lastenhoitajien mielestä tiimi ei pysty toimimaan hyvin, jos kaikkia sen jäseniä ja heidän vahvuuksiaan ei arvosteta. Aiemmin tässä tutkimuksessa on tullut esille, että yksi päiväkodin tiimityön haasteista on se, ettei toisten ammattiryhmien osaamista arvosteta tai tunnisteta. Tämä on huolestuttavaa, sillä tilanne luo jatkuvaa jännitettä tiimin toimintaan eikä tiimi koskaan pääse toimimaan ihanteellisella tavalla (Lingard ym. 2004).

Lastenhoitajat kaipaavat tasavertaisuuden kokemusta tiimissä. Tällä he tarkoittavat useimmiten sitä, että lastentarhanopettaja voi osoittaa tasavertaisuutta antamalla lastenhoitajalle tarpeeksi vastuuta. Vaikka tämä saa lastentarhanopettajissa aikaiseksi turhautumista, on ammattiryhmien rajojen häivyttämisellä toisaalta ollut myös positiivisia vaikutuksia tutkimuksissa. Esimerkiksi Collin ym. (2012) osoittivat, että siirtämällä joitakin perinteisesti lääkärille kuuluvia tehtäviä sairaanhoitajille, hoitajien kokemus tasa-arvoisesta työskentelystä parantui. Samoin lastenhoitajat tässä tutkimuksessa kokivat tiimityön arvostavaksi ja toimivaksi, jos saivat esimerkiksi edelleen pitää vasukeskusteluja tai hoitaa muita perinteisesti opettajalle katsottuja

työtehtäviä. Collinin ym. (2012) tutkimuksessa ei kuitenkaan tuotu esille, kuinka lääkärit kokivat tämän työtehtäviensä jakamisen.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön, ja erityisesti lastentarhanopettajien käsityksiin moniammatillisen tiimityöskentelyn toimivuudesta vaikuttaa päiväkodin johtajan toiminta. Johtajan toiminta ei tule muissa moniammatillista tiimityöskentelyä koskevissa tutkimuksissa yhtä selkeästi esille, joten sillä on mahdollisesti erityinen merkitys varhaiskasvatuksen moniammatilliseen tiimityöskentelyyn. Myös varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa linjataan, että johtaminen vaikuttaa hyvin keskeisesti päiväkodin toimintakulttuuriin. Johtaja luo edellytykset henkilöstön hyvälle työolosuhteille, ammatillisen osaamisen ja koulutuksen hyödyntämiselle ja kehittämiselle. (Opetushallitus 2016, 28.) Koska päivähoitoyksiköillä on niin erilaisia johtajia, kaikilla niillä on erilaiset edellytykset moniammatillisen tiimityöskentelyn toteutumiselle.

Myös johtajat joutuvat toimimaan päiväkodin ulkopuolelta tulevien säädösten ja muutosten mukaan, mutta heidän käsissään on päiväkodin sisäisen toimintakulttuurin avaimet. Isoherranen (2012) on kirjoittanut, että myös sosiaali- ja terveysalalla on huomattu, etteivät tiimit toimi toivotulla tavalla moniammatillisesti pelkästään organisoimalla työtä tiimeihin ja keräämällä ihmiset yhteen. On varsin epätodennäköistä, että työtä rikastava moniammatillinen yhteistyö alkaa toteutua vain tuomalla ammattilaiset yhteen. Vastaavalla tavalla päiväkodeissa moniammatillisen tiimityön toimimiseen ei riitä, että päiväkodissa on oikean suhdeluvun verran lastentarhanopettajia ja lastenhoitajia. Heidän työtään pitää myös johtaa niin, että eri ammattiryhmien yhdessä työskentely rikastaa työtä, eikä laskea sen tasoa. Vaatii aikaa ja kehittämistyötä löytää ne työskentelytavat, joissa jokainen tiimin tai työyhteisön jäsen saa kokea käyttävänsä oman koulutuksensa tuomaa osaamista yhteiseen hyvään.

9.4 Tulosten yhteenveto

Lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien kuvaukset omista työtehtävistään tiimissä erosivat pääosin toisistaan. Lastentarhanopettajille kuului pedagoginen vastuu ryhmästä, jonka lisäksi heidän kuvauksissaan korostuivat lapsiryhmän ulkopuoliset työtehtäviä, kuten yhteistyö päiväkodin ulkopuolisten ammattilaisten kanssa, kirjalliset tehtävät,

kokoukset, tiimipalaverit sekä tiedotukseen ja viestintään liittyvät tehtävät. Myös erityistä tukea tarvitsevien lasten tukitoimet kuuluivat erityisesti lastentarhanopettajille. Lastenhoitajien vastauksissa puolestaan korostuivat lapsiryhmän kanssa tehtävät työtehtävät. Nämä tehtävät liittyivät pääasiassa perushoittoon ja huolenpitoon sekä ympäristön huoltoon ja siivoukseen. Lisäksi lastenhoitajat kirjasivat lasten hoitoaikoja ja suunnittelivat työvuoroja useammin kuin lastentarhanopettajat.

Yhteisiä, lähes yhtä usein kummallekin ammattiryhmälle kuvattuja työtehtäviä olivat yhteistyö perheiden kanssa, ohjatun toiminnan suunnittelu ja toteuttaminen sekä vasukeskustelujen käyminen vanhempien kanssa. Osa vastaajista ei pystynyt nimeämään yhtäkään sellaista tehtävää, joka kuuluisi erityisesti omaan työnkuvaan tai jonkun muun tiimin jäsenen työnkuvaan. Joissakin tiimeissä eri ammattiryhmien työtehtävät eivät eroa toisistaan, ja se aiheuttaa jännitettä työntekijöiden välille.

Moniammatillisen tiimityön haasteita varhaiskasvatuksessa olivat kaikki tekevät kaikkea -työkulttuuri, arvostuksen puute, ymmärryksen puute, näkymätön osaaminen sekä päiväkodin ulkopuolelta tulevat muutokset. Nämä haasteet kumpuavat suurelta osin päivähoidon haastavista juurista, sillä ammattiryhmät ovat kautta aikain olleet eturistiriidoissa keskenään. Konflikteja on häivytetty tasapäistämällä työtehtäviä, joka puolestaan on yhteydessä siihen, ettei varhaiskasvatuksen kentällä arvosteta tai kunnolla ymmärretä toisten ammattiryhmien erityisosaamista. Päiväkodin ulkopuolelta tulevat laki-, säädös- ja koulutusmuutokset heijastuvat varhaiskasvatuksen työntekijöiden välisiin suhteisiin ja kiristävät välejä entisestään aina, kun jonkun ammattiryhmän asema kentällä nousee tai laskee.

Varhaiskasvatushenkilöstön käsityksiin moniammatillisen tiimityön toimivuudesta olivat yhteydessä työtehtävien jakaminen, tiimin jäsenten persoonalliset piirteet, arvostuksen saaminen muilta sekä johtajan toiminta. Lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat olivat erityisesti työtehtävien jakamisen perusteista eri mieltä toistensa kanssa. Opettajat korostivat, että tiimityö on toimivaa, kun työtehtävät jaetaan koulutustaustan ja ammattinimikkeen perusteella. Monet lastenhoitajat puolestaan pitivät tiimityöskentelyä toimivimpana silloin, kun koulutustaustoja ei tuoda esille, vaan työtä jaetaan oikean osaamisen perusteella. He eivät nähneet koulutuksen tuottavan ratkaisevaa osaamista.

Henkilökohtaisten piirteiden ja toisten arvostamisen merkitysestä kummatkin ammattiryhmät olivat yhtä mieltä. Joskus tiimi ei toimi kunnolla siksi, että persoonat eivät tule toimeen keskenään. Hyvä yhteishenki puolestaan parantaa tiimityöskentelyä ja tekee myös haasteiden kestämisestä helpompaa. Sekä lastentarhanopettajien että lastenhoitajien mielestä tiimi ei voi toimia hyvin, jos kaikkia sen jäseniä ja heidän vahvuuksiaan ei arvosteta. Tämä on kuitenkin yksi moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteista varhaiskasvatuksessa, sillä monet lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat kuvasivat, ettei heidän osaamistaan arvosteta varhaiskasvatuksen kentällä. Erityisesti lastenhoitajat kaipaivat tasavertaisuuden kokemusta tiimissään ja toivoivat lastentarhanopettajien jakavan vastuuta heidän kanssaan.

Lisäksi johtajan toiminta oli yhteydessä erityisesti lastentarhanopettajien käsityksiin moniammatillisen tiimityön toimivuudesta. Johtaja voi joko mahdollistaa toimivan tiimityöskentelyn tai estää sen onnistumisen kokonaan. Johtajalta odotettiin eri ammattiryhmien johtamista ja ammattinimikkeiden mukaisen työnjaon perustelemista henkilöstölle. Lastentarhaopettajat kokivat, ettei varhaiskasvatuksen kaikki tekevät kaikkea -työkulttuuri voi muuttua, jos johtaja ei tietoisesti ala muuttamaan sitä.

10 Luotettavuus

Tässä luvussa tarkastelen tutkimuksen luotettavuuteen ja tutkimusetiikkaan liittyviä seikkoja. Tuon esille niitä ratkaisuja, joita olen tehnyt parantaakseni tutkimuksen luotettavuutta ja uskottavuutta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa on otettava huomioon, että se perustuu aina jossakin määrin tutkijan omaan tulkintaan sekä tutkittavasta ilmiöstä että tutkimuksen tuloksista (Eskola & Suoranta 2000). Luotettavuuden arvioinnin tulee siis sisältää tietoja myös tutkijasta, jotta lukija tietää mistä lähtökohdista tutkimusta on tehty (Tynjälä 1991). Pyrin tässä luvussa kertomaan myös itsestäni tutkijana kaiken tarpeellisen.

Eri ammattien näkyminen päiväkodissa on kiinnostanut minua lastentarhanopettajaopintojeni alusta alkaen. Olen nähnyt useita työyhteisöjä, joissa en pystynyt erottamaan ketkä työskentelevät talossa lastentarhanopettajina ja ketkä lastenhoitajina. Lastentarhanopettajaopintojen aikana uutta ammatti-identiteettiä rakentaessani tämä ihmetytti minua kovasti. Huomio siitä, että aiheesta on tehty hyvin vähän tutkimusta ja että keskustelu aiheen ympärillä pohjautuu lähinnä mututuntumaan ja kuulopuheisiin, herätti mielenkiintoni päästä tutkimaan varhaiskasvatuksen moniammatillisen tiimityöskentelyn toteutumista syvemmin. Halusin tuoda näkyväksi varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemyksiä aiheesta. Minulla oli ennakkokäsityksiä siitä, että päiväkotien työyhteisöissä on haasteita muun muassa selkeiden ammattiroolien ja työtehtävien jakamisen suhteen, ja tiedostaen sen pyrin parhaani mukaan siihen, että tutkimuksen tuloksissa kuuluu aidosti kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen ammattilaisten ääni, eikä minun ääneni.

Olen itse lastentarhanopettaja ja minulla on aiheesta vahva mielipide, joka kumpuaa ammatti-identiteettini näkökulmasta. Oli yllättävän haastavaa kirjoittaa auki lastenhoitajien vastauksia. Tuntui jatkuvasti siltä, ettei minulla ole oikeutta tulkita heidän kokemuksiaan, koska en ole ollut heidän saappaissaan. Ilman omaa kosketuspintaa oli aluksi vaikeaa ymmärtää mistä joissakin lastenhoitajien aineistossa toistuvissa asioissa oli kyse. Koin suurta huolta siitä, että osaanko ja pystynkö tulkitsemaan toisen ammattikunnan vastauksia sopivalla, mutta todellisuutta vastaavalla tavalla. Koin tämän toisaalta myös tutkimuksen luotettavuutta lisääväksi tekijäksi. Ilman omaa kokemusta jouduin todella nojautumaan aiempaan tutkimuskirjallisuuteen

ja etsimään tietoa, joka auttaisi minua ymmärtämään ilmiöitä. Se ulkopuolisuuden tunne, jota koin lukiessani lastenhoitajien vastauksia, auttoi minua siirtymään ulkopuoliseksi tarkastelijaksi myös lastentarhanopettajien vastauksia lukiessa, ja painamaan omat mielipiteeni taka-alalle.

Lincoln ja Cuba (1985) ovat esittäneet neljä ominaisuutta, joiden avulla laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tulisi tarkastella. Ensimmäinen ominaisuus on tutkimuksen uskottavuus tai vastaavuus (credibility), jolla tarkoitetaan sitä, ovatko tutkimuksen aineisto ja tutkijan siitä tekemä tulkinta yhteneväisiä toistensa kanssa. Tynjälä (1991) on muotoillut vastaavuuden merkityksen niin, että tutkimuksen tuottamien rekonstruktioiden tutkittavien todellisuuksista on vastattava alkuperäisiä konstruktioita. Parantaakseni tutkimukseni vastaavuutta olen esittänyt tulokset ja niiden tulkinnan toisistaan erillään. Olen ensin pyrkinyt aineistolähtöisesti varmistamaan, että tulokset nousevat aineistosta, eivätkä ennalta määritellyistä teoreettisista luokista. Tulkinnan tukena olen kuitenkin käyttänyt aiemmin saatuja tutkimustuloksia ja näin pyrkinyt varmistumaan siitä, että tulkinta ei ole vain tutkijan omien johtopäätösten varassa.

Yksi tutkimukseni rajoitteista on se, että sanat vastaajien tekstissä ovat jossain määrin vain sanoja. En voi olettaa niiden kuvaavan täysin todellisuutta, enkä voi tutkijana myöskään olettaa, että ymmärrän vastaajan sanoja samalla tavalla, kuin vastaaja on ne tarkoittanut. Silverman (2000) tuo esille, että vastaajan sanat eivät myöskään ole koko totuus ja jollain toisella menetelmällä olisin voinut saada aiheesta erilaistaa tietoa. Kyselylomakkeella tehdyn tutkimuksen yksi heikkouksista on se, ettei vastauksia pystytä enää jälkikäteen tarkentamaan lisäkysymyksillä, kuten esimerkiksi haastattelussa voisi tehdä (Tuomi & Sarajärvi 2009). Tarkentavien kysymysten avulla vastausten takaa olisi saattanut löytyä jokin toinen selittävä tekijä henkilön käsityksille. Vastaajat ovat kuitenkin toivottavasti tutkijan toiveen mukaisesti pyrkineet vastaamaan heille esitettyihin kysymyksiin todenmukaisesti, jolloin myös heidän vastauksensa kertovat jotakin todellisuudesta.

Toinen ominaisuus, joka auttaa tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on tutkimustilanteen luotettavuuden arviointi (dependability). Tällä tarkoitetaan toistettavuutta ja sitä, että päästäänkö toistamalla tutkimus samoihin tuloksiin. (Lincoln & Cuba 1985.) Tynjälä (1991) on huomioinut, että tutkimustilanteen arviointia tehtäessä

on otettava huomioon ulkoisten vaihtelua aiheuttavien tekijöiden lisäksi myös tutkimuksesta ja ilmiöstä itsestään johtuvat tekijät. Olen pyrkinyt kuvaamaan tutkimusprosessin eri vaiheet mahdollisimman tarkasti Tutkimuksen toteuttaminen -luvussa, jotta lukija pystyy seuraamaan, kuinka tuloksiin on päädytty ja kuinka tutkimuksen voisi tarvittaessa toistaa. Tärkeää oli myös tuoda esille, kuinka ajanjakso, jolloin aineisto on kerätty, on vaikuttanut päiväkodin henkilöstön tilanteeseen ja kuinka se näkyy tämän tutkimuksen aineistossa. Tutkimuksen tulokset olisivat saattaneet näyttää erilaisilta, jos uusia varhaiskasvatussuunnitelman perusteita ei olisi julkaistu juuri ennen aineiston keräämistä.

Lincolnin ja Cuban (1985) kolmas laadullisen tutkimuksen arvioitava ominaisuus on tutkimuksen vahvistettavuus (confirmability). Tutkimuksessa tuotetun informaation on oltava haastateltavien tuottamaa, eikä tutkijan muokkaamaa. Olen tutkijana pelkistänyt ja luokitellut aineistoa sisällönanalyysin mukaisesti. Salon (2015) mukaan riskinä tässä prosessissa on se, että tutkijaa saattaa ohjata jokin ennalta olemassa oleva järjestelmä tai ennako-oletus, jolloin aineiston koodaaminen etäännyttää tutkijan kauemmas aineistonsa monimuotoisuudesta ja yksityiskohtaisuudesta. Tämän asian kanssa olen kipuillut analyysia tehdessäni monesti. Olen pyrkinyt lisäämään tutkimuksen vahvistettavuutta kvantifioinnin avulla. Se on auttanut minua näkemään suuren aineiston läpi ne teemat, jotka tuloksissa toistuvat usein, toisin sanoen, ne asiat, jotka ovat olleet vastaajille merkityksellisiä. Koin kvantifioinnin välttämättömäksi, jotta en takertuisi asioihin, jotka ovat minulle tutkijana merkityksellisiä. Tulosten esittelyssä olen esittänyt vastaajiin liittyviä lukuja aina kun se on ollut tarpeellista. Joidenkin tulosten kohdalla oli luotettavuuden kannalta tärkeää, että lukija tietää kuinka moni vastaaja toi asian esille. Olen pyrkinyt tällä siihen, ettei lukijalle tulisi aineistosta liian mustavalkoinen kuva. Olen myös käyttänyt tutkimukseni tulosten esittämisen tukena alkuperäisiä sitaatteja aineistosta, jotta lukijan on mahdollista itse nähdä, minkälaisesta tekstistä tulokset on muodostettu.

Neljäs laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttava ominaisuus on tutkimuksen siirrettävyys (transferability), jolla tarkoitetaan sitä, vastaako tutkittu ympäristö tarpeeksi sovellusympäristöään. Tynjälän (1991) mukaan tutkija ei voi yksinään tehdä johtopäätöksiä tulosten siirrettävyydestä, vaan sovellusarvon arvioiminen on myös tulosten hyödyntäjän vastuulla. Jotta lukija voi pohtia tulosten soveltamista myös

muihin ympäristöihin, tulee aineistoa ja tutkimusta kuvata riittävästi. Tämän olen pyrkinyt toteuttamaan kuvaamalla tutkimusprosessin tarkasti ja esittelemällä, kuinka tulosten pääteemat muodostuivat. Tulokset saivat myös tukea aiemmista tutkimuksista, jotka on tehty sekä varhaiskasvatuksen että muiden moniammatillisten instituutioiden kentillä. Aineistoni tuottajina toimi 157 lastentarhanopettajaa ja 136 lastenhoitajaa, ja tulokset kuvaavat tämän joukon yleisimpiä näkemyksiä. Tutkimukseni tulokset eivät ole yleistettävissä kaikkiin päiväkoteihin tai kaikkiin näiden ammattiryhmien edustajiin, mutta ne kertovat kentällä tapahtuvasta liikehdinnästä. Ammattiryhmät eivät ole, eivätkä olleet tässäkään tutkimuksessa yksiaänisiä, vaan samoihin aiheisiin löytyi myös ryhmien sisältä monenlaisia näkökulmia. Kaikkia mahdollisia näkökulmia ei tässä tutkimuksessa ollut mahdollista kuvata, joten keskityin tietoisesti vain kaikista yleisimpiin näkökulmiin.

11 Pohdintaa

Varhaiskasvatusala on kokenut suuria muutoksia ajan kuluessa ja eri ammattiryhmien edustajat ovat kamppailleet omasta asemastaan päivähoidon etsiessä yhteiskunnallista asemaansa ja merkitystään. Lukiessani tutkimuksen aineistoa läpi minulle valkeni, että kamppailussa ei olekaan kyse vain historian siipien havinasta, sillä varhaiskasvatuskentällä on tälläkin hetkellä käynnissä kamppailu asemista, arvostuksesta ja työtehtävistä. Tämän tutkielman alaotsikkona toimiva erään tutkimukseen osallistuneen lastentarhanopettajan lause ”Lahjoitan siis omaa työkuvaani heille samalla kun paikkaan itse jatkuvasti heidän työkuvaansa”, kuvaa todella hyvin kentän jännitettä. Monissa päiväkodeissa työnkuvat eivät vastaa ammattiryhmien omaa käsitystä heidän työnkuvastaan ja kaikista ammattiryhmistä tuntuu jossain määrin siltä, ettei moniammatillisessa tiimissä ole mahdollista tehdä sitä työtä mihin heidät on koulutettu ja missä he ovat hyviä.

Kaikissa päiväkodeissa asiat eivät onneksi ole näin huonosti. Vastaajien joukossa oli monia työntekijöitä, jotka kuvasivat, että heidän tiimissään työnkuvat ovat selkeitä ja että ammattiryhmät myös tukevat ja rikastavat toistensa työtä. Monet kuvasivat, että työntekijöiden välillä vallitsee arvostus ja luottamus toisiaan kohtaan ja asioista on keskusteltu ja sovittu yhdessä. Kaikkien osaamista on pyritty hyödyntämään ilman, että ammattiroolit sekoittuvat. Joidenkin päiväkotien johtajat ovat ottaneet asiaan kantaa ja linjanneet sellaiset pelisäännöt, joissa työntekijöiden on mahdollista toteuttaa työkuvaansa, vaikka työtä tehdäänkin tiiminä. Valitettavaa on, etteivät kaikki vastaajat voineet samaistua tähän kuvaukseen. Tämä tutkimus keskittyy paljolti tuomaan esille päiväkotien moniammatillisen tiimityöskentelyn synkempää puolta, mutta sekin puoli on todellinen, ja vain tekemällä sitä näkyväksi ja tuomalla ongelmia käsitteelliselle tasolle, niitä on mahdollista yrittää ymmärtää ja ratkaista.

Monet tämän tutkimuksen lastentarhanopettajat peräänkuuluttavat opettajan suunnittelu-aikaa ja muita pedagogisen varhaiskasvatuksen mahdollistavia työtehtäviä, joista he ovat joutuneet luopumaan, koska työyhteisö ei mahdollista niiden tekemistä. Päivähoitokenttä ei ole arvostanut heidän pedagogista koulutustaan ja pääomaansa. Nämä lastentarhanopettajat joutuvat tekemään samoja työtehtäviä lastenhoitajien kanssa ja antamaan hoitajille enemmän vastuuta kuin haluaisivat välttääkseen mielipahan

tiimissä. Lastenhoitajat puolestaan kipuilevat sen kanssa, että heiltä rajataan pois työtehtäviä, vaikka he ovat saaneet niihin koulutusta ja ovat aikaisemmin hoitaneet niitä tasavertaisesti siinä missä lastentarhanopettajatkin. Työtehtävästä ulossulkeminen aiheuttaa luonnollisesti jännitettä ja konflikteja työyhteisöön lähiammattien välille. Sen avulla on mahdollista nostaa korkeammin koulutetun henkilöstön statusta, mutta samalla se laskee matalammin koulutetun henkilöstön statusta. Toisaalta monet lastenhoitajat tekevät tismalleen samoja tehtäviä kuin opettaja, mutta saavat siitä huonompaa palkkaa. Lastenhoitajat joutuvat usein olemaan vain opettajan työn mahdollistajia ilman, että heidän osaamistaan hyödynnetään taikka arvostetaan. Voisi sanoa, että varhaiskasvatuskentällä vallitsee ymmärtämättömyyden kulttuuri puolin ja toisin.

Tutkimuksen tuloksissa tuli monin paikoin esille työn arvostuksen tärkeys ja toisaalta sen puute. Erityisesti lastenhoitajat kokivat, että vain opettajuutta ja pedagogiikkaa arvostetaan, eikä heidän tekemällään työpanoksella tunnu olevan mitään väliä. Andrew ja Newman (2012) ovat esittäneet, että hoito ja hoiva ovat edelleen jossain määrin aliarvostettuja ammatillisuuden osa-alueita, sillä ne heijastelevat äidillisiä taitoja, joihin ei tarvita erityiskvaliteettia. Myös Rockel (2009) on nostanut esiin, että työnimikkeisiin hoitaja ja opettaja liittyvät erilaiset ammatti-identiteetit; hoitaja yhdistetään usein työhön, johon ei juurikaan tarvita taitoa. Rockelin tutkimuksessa kasvattajat kamppailivat ammatillisen roolinsa kanssa, koska opetussuunnitelma ei nostanut hoivaa tärkeäksi varhaiskasvatuksen osa-alueeksi. Meillä on vastaavanlainen tilanne, sillä varhaiskasvatusta ohjaavat asiakirjat eivät tällä hetkellä korosta hoidon merkitystä samalla tavalla kuin opetuksen ja pedagogiikan merkitystä. Tämä näyttäisi osaltaan olevan yhteydessä siihen, että kentällä kaikki työntekijät pyrkivät erottumaan tavanomaisesta hoitotyöstä. Toisilla ammattiryhmillä vain on enemmän pääomaa sen toteuttamiseen kuin toisilla (Kinos 2008).

Päivähoitoalan alkumetreillä, kun henkilöstön pätevyyskäsitteitä määriteltiin, on päädytty siihen, että työn mahdollistamiseksi tarvitaan sekä pienten lasten hoitoon erikoistunutta henkilöstöä että pienten lasten opettamiseen erikoistunutta henkilöstöä. Lisäksi oli vielä avustavaa henkilöstöä tekemässä niitä tehtäviä, jotka eivät kuuluneet hoito- tai opetushenkilöstölle. Päiväkotiapulaisten poistaminen päiväkodeista sekoitti pakkaa, sillä avustavat tehtävät oli edelleen tehtävä ja ne kaatuivat opettajien ja hoitajien

harteille. Pikkuhiljaa ammattitraditioita painottava työskentelykulttuuri on romuttunut, ja ollaan päädytty jakamaan henkilöstön työtehtävät työvuorojen mukaan, jolloin kaikki ammattiryhmät tekevät työtä samalla työnkuvalla. Näin ei ole tietenkään kaikkialla ja kaikissa päiväkodeissa, mutta selvää on, että tätä tapahtuu. Moniammatillisuuden tulkinnassa, jossa kaikki tekevät kaikkea, jotkut ammattilaiset joutuvat piilottamaan asiantuntijuuttaan, ja jotkut toisaalta tekemään työtä myös sellaisten tehtävien parissa, joihin heillä ei ole itse asiassa koulutusta tai osaamista (Kalliala 2012).

Tämä on todellista haaskausta, sillä lastentarhanopettajien yliopistollinen koulutus, sosionomien ammattikorkeakoulutus ja lähihoitajien ammatillinen koulutus tuottavat erilaista osaamista varhaiskasvatuksen alalle. Tasapäisävällä työnjaolla vältetään ristiriitoja ja häivytetään ammatillista kateutta, mutta vain eri koulutusten tuomaa osaamista hyödyntämällä varhaiskasvatuksen ammattilaisten yhteiskunnallinen arvostus voi kohota (Kalliala 2012). Ylitapio-Mäntylä (2016) on esittänyt, että niin kauan kuin pedagogiikka säilyy päiväkodeissa ohuena, työ näyttäytyy ulospäin sellaisena hoiva- ja kasvatustyönä, jota kuka tahansa (nainen) osaa tehdä. Ja kuinka se voisi näytellä muulta, jos varhaiskasvatuksen sisälläkin ajatellaan, ettei tuon toisen työhön tarvita mitään ammatillista erityisosaamista, vaan sen voi hoitaa lähes kuka tahansa. Kaikki tekevät kaikkea –työkulttuuri päiväkodissa ohentaa pedagogiikkaa entisestään, sillä se rajoittaa koulutuksen tuomaa asiantuntijuutta (Ylitapio-Mäntylä 2016).

Työnkuvia, tehtävänjakoa ja ammattirooleja tulee selkeyttää varhaiskasvatuksessa niin, että kaikki ammattilaiset ymmärtävät mitä tehdään ja miksi tehdään. Kärjistetysti sanoen, tällä hetkellä moniammatillisen tiimityöskentelyn arkipäivää on se, ettei toisten ammattiryhmien rooleja ymmärretä, eikä toisten osaamista muun muassa sen vuoksi myöskään arvosteta. Silti joka päivä tehdään työtä yhdessä. Tilannetta selittävät osaltaan päiväkoteihin vakiintuneet rakenteet. Roddin (2013) mukaan päivähoidon rakenteet tekevät käytännössä täysin mahdottomaksi sen, että koko talon kaikki työntekijät pystyisivät kokoontumaan yhteen ja puhumaan asioista. Päiväkodeissa järjestetään kyllä henkilöstön kokouksia, mutta kaikki eivät voi osallistua niihin, koska lasten kanssa on aina oltava tarpeeksi henkilöstöä. Tästä syystä päiväkodeissa välitetään paljon toisen käden tietoa, ja tällöin tieto saattaa värittyä tai välittyä joillekin erilaisena kuin toisille. Myös tiimien yhteinen aika ilman lasten läsnäoloa on erittäin vähäistä, jolloin yhteisistä linjauksista ja työnjaoista ei välttämättä ehditä puhua juuri ollenkaan.

Osittain tämä johtunee myös lepsusta johtamisesta.

Kuinka päivähoiton rakenteita ja toimintakulttuuria sitten voidaan muuttaa sellaiseksi, että moniammatillinen tiimityöskentely voisi toimia? Työntekijöiden käsityksiin toimivuudesta vaikuttivat työtehtävien jakaminen, tiimin jäsenten persoonalliset piirteet, arvostuksen saaminen muilta sekä johtajan toiminta. Persoonallisiin piirteisiin ja arvostuksen saamiseen on vaikeampi puuttua, mutta johtajalta voidaan vaatia muutoksia. Johtajan toiminta vaikuttaa myös suoraan päiväkodin toimintakulttuuriin ja työtehtävien jakamiseen. Tässä tutkimuksessa erityisesti lastentarhanopettajat vaativat johtajia tekemään rohkeita päätöksiä ja johtamaan moniammatillisia tiimejä ja työyhteisöjä niin, että eri koulutusten tuottamista tiedoista ja taidoista saataisiin kaikki hyöty irti.

Koko muutoksen taakka ei kuitenkaan ole johtajien harteilla, vaan myös muiden ammattiryhmien on itse kirkastettava oman työnsä ydin sekä itselleen että muille. Miksi meillä itse asiassa onkaan lastentarhanopettajia ja lastenhoitajia? Miksi kumpiakin tarvitaan, vai tarvitaanko? Kuinka työtä voidaan jakaa käyttäen hyödyksi kaikkien asiantuntemusta ja nostaen alan arvostusta? Onko tämä mahdollista toteuttaa niin, että kaikkien ammattilaisten hallussa oleva pääoma olisi arvokasta ja varhaiskasvatuksen kentällä tarpeellista?

Lähteet

- Alila, K., Eskelinen, M., Estola, E., Kahiluoto, T., Kinno, J., Pekuri, H-M., Polvinen M., Laaksonen, R. & Lamberg, K. (2014). *Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat*. Tausta-aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmistelevan työryhmän tueksi. Varhaiskasvatuksen lainsäädännön uudistamistyöryhmän alainen valmisteluryhmä. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12.
- Asetus lasten päivähoidosta 16.3.1973/239.
- Belbin, M. (2010) *Team roles at work*. Oxford: Elsevier Ltd.
- Collin, K., Valleala, U-M., Herranen, S., Paloniemi, S., Pyhälä-Liljeström, P. (2012). Moniammatillisen yhteistyön muodot ja haasteet päivystystyön hoitoprosessissa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 49, 31–43.
- Davis, B. & Degotardi, S. (2015). Who cares? Infant educators' responses to professional discourses of care. *Early Child Development and Care*, 185(11–12), 1733–1747.
- D'Amour, D., Ferrada-Videla, M., Rodrigues, L., Beaulieu, M. D. (2005). The conceptual basis for interprofessional collaboration: Core concepts and theoretical frameworks. *Journal of Interprofessional Care*, 19, 116–131.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2000). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 5. painos. Tampere: Vastapaino.
- Euroopan komissio (2014). *Proposal for key principles for a quality framework for early childhood education and care*. Report of the Working Group of Early Childhood Education and Care under the auspices of the European Commission. Luettu 23.02.2018. Saatavissa: http://eurochild.org/fileadmin/public/05_Library/Thematic_priorities/04_Early_Years/European_Union/eccec-quality-framework_en.pdf
- Happo, I. (2008). Sosionomin (AMK) osaaminen ja osaamishaasteet varhaiskasvatuksessa. Teoksessa L. Viinamäki (toim.), *14 Puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä*. (99–114). Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.
- Howes, C., James, J. & Ritchie, S. (2003). Pathways to effective teaching. *Early Childhood Research Quarterly*, 18, 104–120.
- Isoherranen, K. (2005). *Moniammatillinen yhteistyö*. Porvoo: WSOY.
- Isoherranen, K. (2012). *Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä*. Helsinki: Unigrafia.
- Jalongo, M. R., Beatrice S., Fennimore, B. S., Pattnaik, J., Laverick, DA. M., Brewster, J. & Mutuku, M. (2004). Blended Perspectives: A Global Vision for High-Quality Early Childhood Education. *Early Childhood Education Journal*, 32(3), 143–155.
- Kalliala, M. (2012). *Lapsuus hoidossa? Aikuisten päätökset ja lasten kokemukset päivähoidossa*. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Kanttonen, E. (2015). *Yliopisto-opiskelijasta lastentarhanopettajaksi – miksi toiset haluavat työelämään ja toiset eivät?* Pro gradu tutkielma. Helsingin yliopisto.

- Karila, K. (1997) *Lastentarhanopettajan kehittyvä asiantuntijuus. Lapsirakkaasta opiskelijasta kasvatuksen asiantuntijaksi*. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Karila, K. (2008). A Finnish viewpoint on professionalism in early childhood education. *European early childhood education and care*, 16(2), 210–223.
- Karila, K. (2016). *Vaikuttava varhaiskasvatus*. Raportit ja selvitykset 2016:6. Luettu 01.08.2017. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/176638_vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf
- Karila, K. Kosonen, T. & Järvenkallas, S. (2017). *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017-2030*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Karila, K. & Kupila, P. (2010). *Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa*. Työsuojelurahaston hanke 108267 loppuraportti. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Karila, K. & Nummenmaa A.R. (2001). *Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkot*. Helsinki: WSOY.
- Karila, K., Harju-Luukkainen, H., Juntunen, A., Kainulainen, S., Kaulio-Kuikka, K., Mattila, V., Rantala, K., Ropponen, M., Rouhiainen-Valo, T., Siren-Aura, M., Goman, J., Mustonen, K. & Smeds-Nylund, A-S. (2013). *Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa – Arviointi koulutuksen tilasta ja kehittämistarpeista*. Julkaisuja 2013:7. Helsinki: Korkeakoulujen arviointineuvosto.
- Katzenbach, J. R. & Smith, D. K. (1993) *Tiimit ja tuloksekas yritys*. Porvoo: WSOY.
- Keskinen, R. & Lounassalo, J. (2001) Elävätkö teoriat varhaiskasvatuksen arjessa. Teoksessa K. Karila, J. Kinos, & J. Virtanen (toim.), *Varhaiskasvatuksen teoriasuuntauksia*. (228–231). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kinos, J. (1997). *Päiväkot ammattikuntien kamppailujen kenttänä*. Turku: Turun yliopisto.
- Kinos, J. (1998). Päiväkot – kolmikymmenvuotinen kiistakapula ja taistelutanner. *Kasvatus*, 30(5), 524–534.
- Kinos, J. (2008). Professionalism - A Breeding ground for struggle. Finnish day care centre as an example. *European Early Childhood Education Research Journal*. 16 (2), 224–241.
- Kvarnström, S. (2008). Difficulties in collaboration: A critical incident study of interprofessional healthcare teamwork. *Journal of Interprofessional Care*, 22, 191–203.
- Laevers, F. (2005). The curriculum as means to raise the quality of early childhood education: Implications for policy. *European Early Childhood Education Research Journal*, 13(1), 17–29.
- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272.
- Larkin, C., & Callaghan, P. (2005). Professionals' perceptions of interprofessional working in community mental health teams. *Journal of Interprofessional Care*, 19, 338–346.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills: Sage.

- Lingard, L., Espin, S., Evans, C., Hawryluck, L. (2004). The rules of the game: interprofessional collaboration on the intensive care unit team. *Critical Care*, 8, 403–408.
- MacDonald, M. B., Bally, J., Ferguson, L., Murray, B. L., Fowler-Kerry, S., Anonson, J. (2009). Knowledge of the professional role of others: A key interprofessional competency. *Nurse Education in Practice*, 10, 238–242.
- Oberhuemer, P. (2005). Conceptualising the early childhood pedagogue: Policy approaches and issues of professionalism. *European Early Childhood Education Research Journal*, 13(1), 5–16.
- OECD (2012a). *Quality Matters in Early Childhood Education and Care – Finland*. Organization for Economic Co-Operation and Development, OECD. Paris: OECD.
- OECD (2012b). *Starting strong III: A quality toolbox for early childhood education and care*. OECD Publishing.
- Onnismaa, E-L. & Kalliala, M. (2010). Finnish ECEC Policy: Interpretation, Implementation and Implications. *Early Years*, 30(3), 267–277.
- Onnismaa, E-L., Kalliala, M. & Tahkokallio, L. (2017). Koulutuspoliittisten paradoksien jäljillä – Miten varhaiskasvatus muotoutui sosiaalialan koulutuksia suosivaksi. *Kasvatus & Aika*, 11(3), 4–20.
- Opetushallitus (2016). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016*. Tampere: Juvener Print – Suomen Yliopistopaino.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018). *Hallituksen esitys eduskunnalle varhaiskasvatuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi*. Luettu 6.2. Saatavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/9b3cabcc-7a89-4fe9-ae9c-bac0ec56809/c77f8c18-8499-44cb-8d15-17dd22d86e68/LIITE_20180206082907.pdf
- Rodd, J. (2013). *Leadership in Early Childhood: A Pathway to Professionalism*. Sydney: Allen & Unwin.
- Rockel, J. (2009). A pedagogy of care: Moving beyond the margins of managing work and minding babies. *Australasian Journal of Early Childhood*, 34(3), 1–8.
- Ryan, G. W. & Bernard, H. R. (2000). Data management and analysis methods. Teoksessa N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (toim.), *Handbook of qualitative research – Second edition*. (769–802). California: Sage Publications, Inc.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2009). *Menetelmäopetuksentietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Salo, U-M. (2015). Simsalabim, sisällönanalyysi ja koodaamisen haasteet. Teoksessa S. Aaltonen, & R. Högbäck (toim.), *Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa*. (166–190) Tampere University Press & Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura.
- Sarvimäki, P. & Siltaniemi, A. (2007). *Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:14.

- Sicotte, C., D'Amour, D., & Moreault, M.P. (2002). Interdisciplinary collaboration within Quebec community health care centers. *Social Science & Medicine*, 55(6), 991–1003.
- Silverman, D. (2000). Analyzing talk and text. Teoksessa N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (toim.), *Handbook of qualitative research – Second edition*. (821–834). California: Sage Publications, Inc.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2007a). *Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 7.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2007b). *Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimukset valtio-, kunta- ja yksityissektorilla*. Helsinki: Yliopistopaino.
- SuPer (2013). *Joustakaa, joustakaa kyllä te pärjätte*. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin selvitys lasten päivähoidon tilasta 2013. Luettu 20.3.2017. Saatavissa: https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4691/1022_selvitysperezjohannatiivis.pdf.
- Suter, E., Amdt, J., Artur, N., Parboosingh, J., Taylor, E. & Deutchlander, S. (2009). Role understanding and effective communication as core competencies for Collaborative practice. *Journal of Interprofessional Care*, 23(1), 41–51.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tynjälä, P. (1991). Kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien luotettavuudesta. *Kasvatus: Suomen kasvatustieteellinen aikakirja*, 22(5–6), 387–398.
- UNICEF (2008). *A league table of early childhood education and care in economically advanced countries*. Florence: UNICEF Innocenti Research Centre.
- Valli, R. (2010) Kyselylomaketutkimus. Teoksessa J. Aaltola, & R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. (103–127). Juva: PS-kustannus.
- Valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.7.2005/608.
- Varhaiskasvatuslaki 19.1.1973/36
- Välimäki, A-L. (1998). *PÄIVITTÄIN. Lasten (päivä)hoitojärjestelyn muotoutuminen varhaiskasvun ympäristönä suomalaisessa yhteiskunnassa 1800- ja 1900-luvulla*. Oulu: Oulun yliopistopaino.
- Ylitapio-Mäntylä, O. (2016). Opiskelijoiden näkemyksiä lastentarhanopettajan työstä uuden työn kulttuurissa. *Aikuiskasvatus*, 2016(4), 258–269.